

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UPTD PUSKESMAS KEDIRI III TABANAN**

Ni Putu Ari Dwijayanthi¹, I Nyoman Mustika², Saptia Rini Widyawati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹aridwijayanti08@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human Resources (HR) is one very important factor in the company, in addition to other factors such as capital, methods and materials. Human resources that are well managed can increase the effectiveness and efficiency of the company. This study aims to determine the effect of the physical work environment, competence and work discipline on employee performance at the UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. This research was conducted at the UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. The object of research in this study is the physical work environment, competence and work discipline on employee performance at the UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. The population and sample used in this study were 52 employees at the UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Sampling using the census method because the population is less than 100. Data collection is done through interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25 software. Based on the results of the analysis, this study shows that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at the UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.

Keywords: Physical Work Environment, Competence, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2017) sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Kinerja adalah hasil suatu pelaksanaan dan pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material (Widodo, 2017). Kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sopiah, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik (Fithri, *et al.*, 2019). Menurut Nitisemito (2017) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Fithri, *et al.*, (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan fisik kerja dengan kinerja karyawan.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan selain lingkungan kerja fisik adalah kompetensi (Achmad, 2017). Menurut Edison, dkk (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2017). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Artinya kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan melalui berbagai pelatihan yang berkaitan dengan standar kompetensi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Iptian, *et al.*, 2020). Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen dalam meneguhkan pedoman dan peraturan perusahaan. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Iptian, *et al.*, (2020). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pimpinan UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan yakni Ibu dr. Sinta Yuristari, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan diperoleh informasi bahwa belum maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari kuantitas kerja. Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan ditemukan kurang memadainya peralatan dan perlengkapan kerja. Permasalahan pada pengetahuan karyawan diketahui bahwa karyawan beranggapan bahwa terjadi ketidaksesuaian penempatan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan melalui bagian kepegawaian ditemukan permasalahan pada frekuensi kehadiran.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan". Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsensus kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja menurut Nazaya (2018) adalah seluruh sarana dan prasarana kerja

yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, meliputi fasilitas, tempat bekerja, kebersihan, ketenangan, pencahayaan, termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut. Berdasarkan berbagai pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan yang berada di lingkungan pekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2017) adalah:

- 1) Kebersihan
- 2) Penerangan
- 3) Pertukaran udara
- 4) Keamanan
- 5) Peralatan dan perlengkapan kerja
- 6) Kebisingan

Kompetensi

Menurut Enny (2019) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Berdasarkan berbagai pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Wibowo (2019) adalah:

- 1) Motif
- 2) Sifat
- 3) Konsep diri
- 4) Pengetahuan
- 5) Keterampilan

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja adalah pelaksanaan

manajemen dalam meneguhkan pedoman dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan karyawan terendah (Tyas & Sunuharyo, 2018). Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran, sikap, dan perilaku seseorang untuk mentaati tata tertib perusahaan, kebijakan, serta norma-norma yang berlaku di perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Siswanto (2017), yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

Kinerja Karyawan

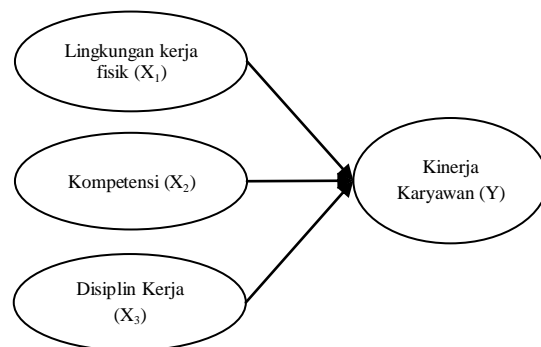
Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Kinerja adalah hasil suatu pelaksanaan dan pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material (Widodo, 2017). Kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sopiah, 2018). Menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Pekerjaan
- 2) Kuantitas Pekerjaan
- 3) Pengetahuan Pekerjaan
- 4) Kerjasama Tim
- 5) Inisiatif

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

**Gambar 1
Metode Penelitian**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

- H₁: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan
- H₂: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reliabilitas

- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinearitas
 - c) Uji Heterokedastisitas
- 3) Analisis Deskriptif
- 4) Analisis Inferensial
 - a) Analisis Regresi Linear Berganda
 - b) Analisis Korelasi Berganda
 - c) Analisis Determinasi
 - d) Pengujian Hipotesis (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila koefisien korelasi sama dengan 0,30 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Keterangan
1	Lingkungan kerja fisik	X _{1,1}	0,314	0,30	Valid
		X _{1,2}	0,926		Valid
		X _{1,3}	0,814		Valid
		X _{1,4}	0,462		Valid
		X _{1,5}	0,915		Valid
		X _{1,6}	0,924		Valid
2	Kompetensi	X _{2,1}	0,842	0,30	Valid
		X _{2,2}	0,814		Valid
		X _{2,3}	0,840		Valid
		X _{2,4}	0,693		Valid
		X _{2,5}	0,690		Valid
3	Disiplin kerja	X _{3,1}	0,896	0,30	Valid
		X _{3,2}	0,534		Valid
		X _{3,3}	0,603		Valid
		X _{3,4}	0,664		Valid
		X _{3,5}	0,875		Valid
4	Kinerja karyawan	Y _{1,1}	0,877	0,30	Valid
		Y _{1,2}	0,915		Valid
		Y _{1,3}	0,732		Valid
		Y _{1,4}	0,899		Valid
		Y _{1,5}	0,400		Valid

Sumber: Lampiran 3 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada semua indikator pertanyaan dari variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan

memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1.	Lingkungan kerja fisik	0,850	0,60	Reliabel
2.	Kompetensi	0,828	0,60	Reliabel
3.	Disiplin kerja	0,777	0,60	Reliabel
4.	Kinerja karyawan	0,834	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 3 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,30965755
Most Extreme Differences	Absolute	0,111
	Positive	0,085
	Negative	-0,111
Test Statistic		0,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,156 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hasil uji SPSS dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa uji normalitas memiliki *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,156 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
1 (Constant)	-2,550	1,088		-2,343	0,023			
Lingkungan Kerja Fisik	0,338	0,085	0,402	3,993	0,000	0,235	4,264	
Kompetensi	0,286	0,068	0,301	4,242	0,000	0,473	2,114	
Disiplin Kerja	0,401	0,090	0,358	4,444	0,000	0,366	2,735	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	1,164	0,704		1,653	0,105	
Lingkungan Kerja Fisik	0,006	0,055		0,034	0,118	
Kompetensi	-0,059	0,044		-0,274	-1,345	
Disiplin Kerja	0,041	0,058		0,162	0,697	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil uji SPSS menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,907; 0,185 dan 0,489 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan secara parsial dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-2,550	1,088		-2,343	0,023
Lingkungan Kerja Fisik	0,338	0,085	0,402	3,993	0,000
Kompetensi	0,286	0,068	0,301	4,242	0,000
Disiplin Kerja	0,401	0,090	0,358	4,444	0,000

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

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

$$Y = -2,550 + 0,338X_1 + 0,286X_2 + 0,401X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -2,550$ artinya bila lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja sama dengan nol (0) yaitu tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan rata-rata sebesar -2,550 satuan.

$X_1 = 0,338$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Hal ini berarti semakin meningkat lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_2 = 0,286$ menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Hal ini berarti semakin meningkat

kompetensi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. $X_3 = 0,401$ menunjukkan bahwa disiplin kerjaberpengaruh positif kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat kuat lemahnya hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Hasil analisis korelasi berganda disajikan pada Tabel 7 berikut ini

Tabel 7

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,941 ^a	0,886	0,879	1,34996
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 7 diatas, dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,941. Besarnya nilai R 0,941 ini berada diantara antara 0,81 sampai 1,00 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.

Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 7 diatas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,879 atau sebesar 87,9%. Dengan demikian besarnya penjelasan lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan adalah sebesar 87,9% sedang sisanya 100% - 87,9% = 12,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t-test

Hasil pengujian t-test pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan terlihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,550	1,088		-2,343	0,023
Lingkungan Kerja Fisik	0,338	0,085	0,402	3,993	0,000
Kompetensi	0,286	0,068	0,301	4,242	0,000
Disiplin Kerja	0,401	0,090	0,358	4,444	0,000

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dari Tabel 8 menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.
- 2) Dari Tabel 8 menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.
- 3) Dari Tabel 8 menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

organisasi. Kenyamanan bekerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kenyamanan dari tempat dan juga keramahan antar pekerja dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik. Hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramaswara dan Priatna (2021), Arianto dan Septiani (2021), Lemma, *et al.*, (2021), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompetensi yang ada, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatannya masing-masing akan selalu termotivasi untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal dalam perusahaan. Hal ini terjadi karena dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di perusahaan tersebut SDM maupun finansial. Apabila terjadi masalah di perusahaan antara lain: inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah dan kerjasama dalam memecahkan permasalahan antar rekan kerja masih rendah maka kualitas dan efisiensi karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Hasil penelitian ini searah

dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Hendriani (2020), Sudarso, *et al.*, (2020), Wijaya, dkk, (2021), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (uji t) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik Disiplin kerja yang ada, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, agar terciptanya disiplin yang baik maka manajemen mendorong atau memotivasi agar para karyawan dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku harus menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2021), Muslimat dan Wahid (2021), Rayyan dan Paryanti (2021), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik atau meningkat, demikian pula sebaliknya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, sehingga semakin baiknya lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, sehingga semakin tingginya kompetensi maka semakin meningkat kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, sehingga semakin baiknya disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kesibukan dari karyawan yang tetap mengerjakan pekerjaannya ketika peneliti melakukan penyebaran kuisisioner menjadi tidak efisien, yang menyebabkan peneliti harus beberapa kali menemui responden. Saran untuk peneliti selanjutnya agar

memastikan waktu wawancara dan pengisian kuesioner.

- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Saran Bagi UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan
 - a) Diharapkan kepala UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan memberikan karyawan diberikan peralatan dan perlengkapan kerja dengan lengkap, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan dan akan berdampak bagi masyarakat, sehingga bisa mendapatkan pelayanan yang terbaik.
 - b) Diharapkan kepala UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan memberikan bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pengetahuan karyawan, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.
 - c) Diharapkan kepala UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang mangkir dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.
- 2) Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Bagi bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti; *reward*, kepemimpinan, iklim organisasi, pengawasan, semangat kerja dan motivasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh kekuatan hubungan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang benar-benar mampu menjelaskan kinerja karyawan.
 - b) Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. H. 2017. The effect of competency, motivation, and Organizational culture on the employee performance at the jayakarta hotel, bandung, Indonesia. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 2(1), 120-130.
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Fithri, P., Mayasari, P. A., Hasan, A., & Wirdianto, E. 2019. Impact of work environment on employee performance in local government of Padang City. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Volume 1(1), 21-25.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. 2021. Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Lesitasari, Diah Indriani Suwondo. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 1-14.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. 2020. The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy on Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Nazaya, A. S. 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Bandung. *Prosiding Manajemen*, 4(1), 330-338.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawanti, N. P. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Skripsi*. Brawijaya University.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 172-180.
- Wibowo, Anton. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(3), 10-19.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2020. Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2022. Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2022. Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyawati, S. R. 2019. Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. 2022. Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Danpemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. 2021. Human Resources System And Internal Business Process Perspective on Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.