
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS CIPEUNDEUY KECAMATAN MALINGPING

Afifah Sry Mulyati^{1*}, Dodi Prasada²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

afifahsry905@gmail.com, dosen02454@unpam.ac.id

ABSTRAK

Dengan metode kuantitatif penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 51 responden yang diambil dari seluruh pegawai instansi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi sederhana & berganda, uji koefisien korelasi secara parsial & simultan, uji koefisien determinasi secara parsial & simultan, uji T dan uji F. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = (-2,837) + 0,629X_1 + 0,422X_2$, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja memiliki koefisien yang bernilai positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi berganda lingkungan kerja fisik yaitu 0,629 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai secara positif, sehingga jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan 1, maka meningkatkan nilai kinerja pegawai 0,629 poin. Nilai koefisien regresi berganda disiplin kerja yaitu 0,422 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif, sehingga jika disiplin kerja ditingkatkan 1, maka meningkatkan nilai kinerja 0,422 poin. Dan nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,859 dan nilai R square sebesar 0,738 atau 73,8% menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F juga menghasilkan nilai sebesar $67,730 > 2,80$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

With quantitative methods, this study aims to determine the effect of physical work environment and work discipline on the performance of employees of UPTD Cipeundeuy Health Center, Malingping District, both partially and simultaneously. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely a saturated sample with a total of 51 respondents taken from all agency employees. Data analysis techniques used were: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple & multiple regression test, partial & simultaneous correlation coefficient test, partial & simultaneous determination coefficient test, T test and F test. Based on the results of the multiple linear regression test, the equation $Y = (-2.837) + 0.629X_1 +$

0.422X2 was obtained, indicating that the variables Physical Work Environment and Work Discipline have a positive coefficient on the Employee Performance variable. The multiple regression coefficient value of the physical work environment is 0.629 indicating that the physical work environment positively affects employee performance, so that if the physical work environment is increased by 1, it will increase the employee performance value by 0.629 points. The multiple regression coefficient value of work discipline is 0.422 indicating that work discipline positively affects employee performance, so that if work discipline is increased by 1, it will increase the performance value by 0.422 points. And the correlation value or R value of 0.859 and the R square value of 0.738 or 73.8% indicate a strong relationship between the physical work environment and work discipline on employee performance. The results of the F test also produced a value of $67.730 > 2.80$. This shows that H_0 is rejected and H_a is accepted. Therefore, it can be said that the physical work environment and work discipline affect employee performance.

Keywords: Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang memiliki peran peting dalam menjalankan operasional organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu organisasi harus lebih memberdayakan pegawai agar pegawai tersebut mampu menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dan unggul. Keberhasilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dapat dinilai atau dilihat dari hasil kerjanya. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai bisa berupa penerapan disiplin kerja yang baik dan keadaan lingkungan kerja yang terjaga.

Kinerja merupakan hasil serta sikap kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan kedudukannya dalam organisasi suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu aspek yang sangat berarti dalam Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pelaksanaan disiplin yang besar disertakan dengan lingkungan yang memberikan pengaruh yang baik bagi pegawai. Seberapa penting kinerja pegawai terhadap pelayanan puskesmas yang akan berpengaruh positif bagi puskesmas dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efesinsi puskesmas. Salah satu caranya melalui penciptaan lingkungan yang efektif dan menaati peraturan. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan lingkungan dan disiplin kerja yang efektif memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap kinerja sebenarnya bukan lahir dari kepala puskesmas namun dari individu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan baik.

Kinerja juga harus didukung oleh banyak faktor untuk mencapai tingkat yang diinginkan. Faktor tersebut meliputi budaya organisasi yang supportif, tingkat kedisiplinan karyawan yang tercermin dari bagaimana karyawan tersebut hadir tepat waktu, jarang alpha dan berbagai hal lainnya..

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bersifat explanatif, yaitu untuk menjelaskan pengaruh antara variabel yang diteliti dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode kuantitatif deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik suatu populasi atau bidang tertentu dengan akurat dan faktual.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang berfokus pada fenomena yang dapat diukur menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan filosofi positivisme, penelitian kuantitatif menekankan pengukuran fenomena secara objektif yang dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dengan mengambil sampel dari populasi yang relevan dengan topik yang sedang diteliti.

Penelitian ini menghubungkan kedisiplinan pegawai dan kualitas pelayanan sebagai variabel independen (X) dengan kepuasan masyarakat sebagai variabel dependen (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel. Secara operasional, pengumpulan data dalam penelitian ini difokuskan pada tiga variabel, yaitu kedisiplinan pegawai, kualitas pelayanan, dan kepuasan masyarakat.

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Cikareo, Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Desa yang memiliki potensi yang besar di bidang pertanian, sejalan dengan keberadaan lahan-lahan subur yang mendominasi wilayahnya. Masyarakat di desa ini sebagian besar bekerja di sektor pertanian, namun perkembangan pesat pemukiman dan infrastruktur juga menunjukkan adanya pergeseran ekonomi menuju sektor perdagangan dan jasa. Desa Cikareo juga mendapat perhatian pemerintah setempat dalam program pemberdayaan masyarakat, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan serta memajukan pendidikan dan keterampilan warganya.

Penelitian ini direncanakan untuk dilakukan secara bertahap, dengan alokasi waktu yang terperinci dari bulan Oktober 2024 hingga Agustus 2025, Setiap tahapan dalam penelitian ini akan dilaksanakan dengan memperhatikan waktu yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang optimal, mulai dari persiapan awal hingga penyusunan laporan akhir. Pada tahap pertama, yang meliputi pengajuan judul, proposal, dan persiapan dokumen penelitian lainnya, diharapkan selesai pada bulan-bulan awal. Setelah itu, penelitian akan memasuki tahap pengumpulan dan analisis data, yang diperkirakan berlangsung dari awal tahun 2025 hingga pertengahan tahun.

Populasi dalam penelitian ini adalah Masyarakat Desa Cikareo sebanyak 2.000 orang. Dalam penelitian ini, karena populasi berjumlah 2.000 orang, sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 334 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling, yaitu metode pengambilan sampel secara acak dengan mempertimbangkan proporsi dalam populasi. Dengan demikian, setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama

untuk dipilih sebagai responden dalam penelitian ini.

Penyediaan lingkungan kerja fisik yang baik juga harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik meliputi penyediaan sarana dan prasarana yang memenuhi standard, kebersihan yang terjaga dan fasilitas-fasilitas yang mampu menunjang kegiatan bekerja pegawai.

Selain penyediaan lingkungan kerja fisik yang baik, penerapan disiplin kerja juga berperan dalam mendukung kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja bertujuan agar para pegawai selalu taat pada peraturan dan ketetapan suatu organisasi disiplin pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja maupun produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja sangat penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, karena hal ini mampu menciptakan rasa tanggung jawab pada diri pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pada hasil obesrvasi ditemukan bahwa pada ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping terjadi akibat kurangnya komunikasi baik antara atasan dan bawahan juga rekan kerja, sehingga masih adanya pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Banyak pegawai yang mengambil cuti sehingga absensi dari tahun ke tahun tidak stabil. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kepada tingkat motivasi kerja yang menurun.

Kinerja yang terjaga dengan baik, akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan. Kinerja pegawai umumnya diukur menggunakan KPI (Key Performance Indicator), berikut adalah data KPI UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping:

Data KPI (Key Performance Indicator) Tahun 2022-2024 UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping

No	Aspek Penilaian Kinerja Pegawai	KPI	Bobot	Target	Realisasi Akhir Tahun			Skor	Skor Akumulasi
					2022	2023	2024		
1	Kualitas Kerja	Ketepatan Penanganan	10		90%	85%	90%	88	88
		Kepuasan Masyarakat	10		85%	85%	88%	86	86
2	Kuantitas	Jumlah Pasien yang ditangani	10		85%	88%	85%	86	86
		Volume Pekerjaan	5		90%	90%	90%	90	45
3	Waktu	Pencapaian Target	5		80%	85%	80%	81	40,5
		Kecepatan Pemahaman	5		88%	90%	86%	88	44

		Terhadap Tugas		100					
4	Penekanan Biaya	Efisiensi pengadaan alat kesehatan dan obat	10		80%	85%	80%	81	81
		Efisiensi Pelayanan	10		85%	85%	80%	83	83
5	Pengawasan	Ketepatan Waktu dan Kedisiplinan	5		75%	80%	75%	76	38
		Inisiatif pimpinan	10		90%	90%	90%	90	90
6	Hubungan Antar Karyawan	Kualitas interaksi antar karyawan	10		85%	85%	85%	85	85
		Pengambilan keputusan bersama	10		90%	88%	90%	89	89
Nilai rata-rata					84%	85%	83%		71,2
Jumlah Bobot KPI			100						

Sumber: data KPI UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping

Kriteria Penilaian:

100 – 85 = Sangat Baik

84 – 70 = Cukup

69 < = Kurang

Berdasarkan data KPI tabel di atas, dilihat dari nilai rata-rata stabil di rentang angka 80%-85%, namun mengalami penurunan nilai pada tahun 2024. Dari hasil tersebut menjadi sebuah perhatian untuk instansi dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai. Dilihat dari rata-rata skor didapatkan hasil 71,2, berdasarkan kriteria penilaian, kategori nilai rata-rata tersebut berada pada kategori cukup, artinya ada ruang yang cukup signifikan yang perlu dibenahi oleh instansi. Terlebih jika melihat dari skor kumulatif, terdapat 2 indeks KPI yaitu ketepatan waktu dan kedisiplinan juga pencapaian target memiliki penilaian cukup rendah dibandingkan aspek penilaian yang lain. Sehingga instansi harus melakukan langkah strategis seperti evaluasi kinerja secara rutin, perbaikan fasilitas pendukung dan juga peningkatan pengawasan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasi adalah terstruktur, sistematis, terencana

dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Penelitian dilakukan pada UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping Jl. Raya Saketi Malingping, RT.3/RW.1, Cipeundeuy, Kec. Malingping, Kabupaten Lebak, No.47, Banten 42391. Penelitian ini dijadwalkan selama 11 (Sebelas) bulan terhitung dari bulan Oktober 2024 sampai dengan Agustus 2025.

Berdasarkan perusahaan yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian yang sudah ditetapkan, populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini yaitu sebagian Pegawai UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping sejumlah 51 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan jenuh sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Dilihat dari jumlah populasi pegawai yang jumlahnya 51 orang maka dalam menentukan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota yang berjumlah 51 orang pegawai penelitian dijadikan sampel/anggota dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Keempat uji ini penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi prinsip dasar regresi, yaitu distribusi residual yang normal, tidak adanya hubungan antar variabel independen yang berlebihan, tidak adanya pola tertentu pada galat, serta galat yang tidak saling berkorelasi secara sistematis.

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.28720510
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.065
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap residual terstandarisasi dari model regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Selain itu, nilai mean residual sebesar 0,000000 dan standar deviasi 3,14 juga mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang ekstrem dari distribusi normal. Selisih nilai maksimum antara distribusi aktual dan distribusi normal (Most Extreme Differences) juga relatif kecil, yaitu 0,030.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan

dalam penelitian ini memenuhi asumsi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan:

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik	.377	2.652
	Disiplin Kerja	.377	2.652

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel, uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Dua indikator yang digunakan untuk uji ini adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Dari pengujian di tabel 4.14, didapatkan hasil VIF $2,652 < 10$ dan nilai tolerance value $0,377 > 0,01$ sehingga dengan hasil tersebut maka gejala mutikolinearitas tidak ada di penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi tidak adanya multikolinearitas.

B. Uji Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh dan signifikasi pengaruh tersebut. Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.837	3.692		.446
	Lingkungan Kerja Fisik	.629	.131	.576	.000
	Disiplin Kerja	.422	.155	.329	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = (-2,837) + 0,629X_1 + 0,422X_2$. Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- Nilai konstanta sebesar : -2,837
- Nilai koefisien regresi berganda lingkungan kerja fisik : 0,629
- Nilai koefisien regresi berganda disiplin kerja : 0,422

Nilai koefisien regresi berganda lingkungan kerja fisik yaitu 0,629 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai secara positif, sehingga jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan 1, maka meningkatkan nilai kinerja pegawai 0,629 poin. Nilai koefisien regresi berganda disiplin kerja yaitu 0,422 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif, sehingga jika disiplin kerja ditingkatkan 1, maka meningkatkan nilai kinerja 0,422 poin.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan adalah untuk mengetahui presentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations

		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil uji SPSS di atas didapatkan hasil pengujian 0,835 untuk koefisien korelasi secara parsial dan bisa disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai sangat kuat

C. Uji Hipotesis

Menurut sugiono (2022:63), mengatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan singkat yang , merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diduji kebenarannya.

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menentukan apakah lingkungan kerja fisik (X1) dan budaya organisasi (X2) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Keputusan uji t diambil berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yang dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Jika nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis alternatif (H₁) diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika Sig. > 0,05, hipotesis nol (H₀) tidak dapat ditolak, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan.

a. Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.402	3.359		.715	.478
Lingkungan Kerja Fisik	.912	.086	.835	10.632	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai t hitung (10,632) > t tabel (2,010). Kemudian nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping.

b. Uji Hipotesis Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 30 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil uji hipotesis (uji t) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.973	4.418		-.220	.827
Disiplin Kerja	1.006	.114	.783	8.817	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai t hitung (8,817) > t tabel (2,010). Kemudian nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji ini penting untuk mengevaluasi kekuatan model regresi secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan. Dengan demikian, uji F memberikan gambaran apakah model regresi layak

digunakan untuk analisis dan pengambilan keputusan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2593.503	2	1296.752	67.730	.000 ^b
	Residual	919.006	48	19.146		
	Total	3512.510	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan Tabel, dilakukan uji hipotesis simultan (uji F) untuk menguji apakah variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai F hitung (67,730) > F tabel (3,190). Kemudian nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) & Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dengan menggunakan uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 2,402 + 0,912X_1$ artinya kinerja pegawai akan bernilai 2,402 apabila nilai $X = 0$. Dan nilai regresi berada pada angka 0,912 sehingga apabila lingkungan kerja fisik ditingkatkan 1 (satuan) maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,912. Dan nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,835 dan nilai R square sebesar 0,698 atau 69,8 % menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai. Hasil uji t juga menghasilkan nilai sebesar $10,632 > 2,010$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan hasil di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dodi Prasada dkk (2020) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mentari Persada di Jakarta", dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dengan menggunakan uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = (-973) + 1,006X_2$ artinya kinerja pegawai akan bernilai -973 apabila nilai $X = 0$. Dan nilai regresi berada pada angka 1,006 sehingga apabila disiplin kerja ditingkatkan 1 (satuan) maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,006. Dan nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,783 dan nilai R square sebesar 0,613 atau 61,3% menunjukkan

hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hasil uji t juga menghasilkan nilai sebesar $8,817 > 2,010$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan hasil di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gerry Giovanny Herlambang, dkk. (2022) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung", dengan hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dengan menggunakan uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = (-2,837) + 0,629X_1 + 0,422X_2$, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang bernilai positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Nilai regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik memberikan nilai sebesar 0,629, menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat. Nilai regresi variabel Disiplin Kerja memberikan nilai sebesar 0,422, menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja meningkat maka variabel kinerja pegawai akan meningkat. Dan nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,859 dan nilai R square sebesar 0,738 atau 73,8% menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F juga menghasilkan nilai sebesar $67,730 > 3,190$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan hasil di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sylvia Defitamila & Bachruddin Saleh, (2022) yang berjudul "Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya-wan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi", dengan hasil bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping, yang ditandai dengan hasil uji t diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(10,632 > 2,010)$ dan diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping, yang ditandai dengan hasil uji t diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(8,817 > 2,010)$ dan diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan

Malingping, yang ditandai dengan hasil uji f diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $67,730 > 3,190$) dan diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Betty Selpiana Simanjunta & Ana Septia Rahman (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Front Office Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta Selatan Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia. Volume 4, Number 3, Juli, 2024.
- Dea Mooy, dkk. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Oesao (e)ISSN 2747-125X Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial. (2023)
- Dodi Prasada dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri. 19 September 2020.
- Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 949-960.
- Gerry Giovanny Herlambang, dkk. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai.
- Hasibuan, Malayu S.P (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- I Made Sandi Rastana, dkk. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 1 (No. 3).
- Kasmi, dkk (2022) Konsep & Teori Manajemen Umum. Indramayu : CV. Adanu Abimata
- Kasmir. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Miranda, dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Muhammad Asman, dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Ukm Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Merangin. Jurnal Manejemen Sains. Vol. 1, N o. 2.
- Ni Putu Ari Dwijayanthi, dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Puskesmas Kediri Iii Tabanan E-ISSN : 2774-3020. Vol.4 No.6 Juni 2023.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja

- terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rana Winata & Sri Mulyani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia* .Volume 4, Number 2, April, 2024.
- Rivai (2022) Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta : Rajawali Press.
- Sedarmayanti (2024) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setiana, Adi robith & Dewi, Lati Sari (2022) Monograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Surabaya : Global Aksara Pers.
- Sinambela (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono (2021) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung ALFABETA.
- Sylvia Defitamila & Bachruddin Saleh, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi YUME : Journal of Management. Volume 5 Issue 2 (2022) Pages 89 – 99.
- Terhadap Kinerja Pegawai.Puskesmas Keramasan Palembang. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis.Volume 14, Nomor 1, Mei 2023.
- Trisnowati Josiah, (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PadaDinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat Jurnal Ilmu Manajemen Saburai. Vol 4, No 1, 2018.
- Wahyudi dkk (2021) Buku Kajian MSDM. Pamulang: Unpam Press.
- Wina Prasetya & Ading Sunarto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Contromatic Prima Mandiri Jakarta Barat. Prosiding Seminar Nasional Manajemen. Vol 2 (2) Agustus 2023.