



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA  
KESEHATAN UPT PUSKESMAS  
AMPLAS DINAS KESEHATAN  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial dan Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**MUHAMMAD FARIS AKBAR**  
NPM 1825310788

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MUHAMMAD FARIS AKBAR  
NPM : 1825310788  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN UPT PUSKESMAS AMPLAS DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN

MEDAN, JULI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

4/4

(NURAFRINA SIREGAR SE, M.Si)



(DR. SURYA NITA, S.H, M.HUM)

PEMBIMBING I

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)

PEMBIMBING II

(HARIANTO, SE., MM.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : MUHAMMAD FARIS AKBAR  
NPM : 1825310788  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
TENAGA KESEHATAN UPT PUSKESMAS AMPLAS  
DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN

MEDAN, JULI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR SE, M.Si)

ANGGOTA II

(HARIANTO, SE., MM.)

ANGGOTA-IV

(ABDISETIAWAN, SE, M.Si)

ANGGOTA I

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)

ANGGOTA III

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Faris Akbar  
NPM : 1825310788  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN UPT PUSKESMAS AMPLAS DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 20 Juli 2020  
  
Faris Akbar  
1825310788

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Faris Akbar  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 16 Desember 1994  
NPM : 1825310788  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Bajak V Gg Sejahtera No. 35A

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 20 Juli 2020  
METERAI  
TEMPEL  
098/VAHF638961321  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Akbar  
1825310788





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Menandatangani tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD FARIS AKBAR  
 Tempat, Tanggal Lahir : MEDAN / 16 Desember 1994  
 Nomor Mahasiswa : 1825310788  
 Jurusan : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 SKS yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.39  
 Nomor : 082361372583  
 Mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai :

### Judul

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada UPT Puskesmas Amplas Dinas Kota Medan

Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Perlu

  
 Rektor I  
 ( Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 31 Oktober 2019

Pemohon,

  
 ( Muhammad Faris Akbar )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

( Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

( Murafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Febrilian Lestario, ST., MSI )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

( Mariato, SE., MM. )

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

- : MUHAMMAD FARIS AKBAR
- : 1825310788
- : Manajemen
- : Strata Satu
- : Harianto, SE.,MM.
- : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan

Pembahasan Materi	Status	Keterangan
mulai kerangka konseptual harus di benahi dan buat dasar teori siapa dan tahun bukunya	Revisi	
mulai kerangka konseptual harus di benahi dan buat dasar teori siapa dan tahun bukunya	Revisi	
tempelan untuk jadwal dari mulai magang sampai sempro harus sesuai dengan aturan mainnya dengan buat yang belum di lakukan sudah terbentuk tanggal sehingga sudah terlaksananya sesuai tersebut	Revisi	
hasil dari hasil tabel masi kurang, segera di benahi sesuai aturan dalam pembuatan skripsi sehingga menjadi skripsi yang baik, untuk kata kata dalam penulis di rubah menjadi peneliti karena sudah sampai kepada peneliti bukan penulis.	Revisi	
Seminar Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 04 Agustus 2020  
Dosen Pembimbing,



Harianto, SE.,MM.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FARIS AKBAR  
NPM : 1825310788  
Program Studi : Manajemen  
Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSi  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Agustus 2020	Perbaikan pendahuluan	Revisi	
Agustus 2020	Perbaikan identifikasi masalah	Revisi	
Agustus 2020	Penyempurnaan landasan teori	Revisi	
Agustus 2020	Perbaikan kesimpulan dan saran	Revisi	
Agustus 2020	Lanjut ke pembimbing 2	Revisi	
Agustus 2020	ACC sidang meja hijau	Disetujui	

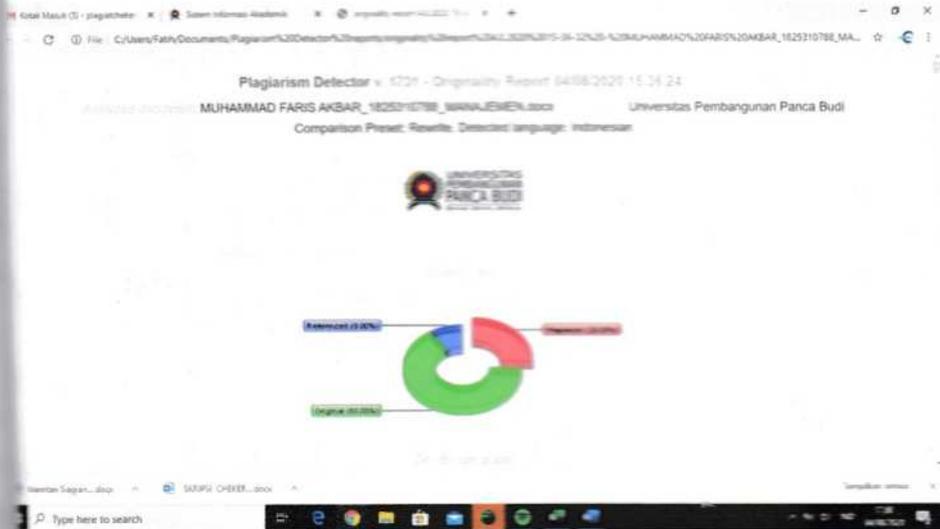
Medan, 04 Agustus 2020  
Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSi

PLAGIAT CHEKER UNPAB <plagiatchecker@pancabudi.ac.id>

To: Faris Akbar <faris.akbar@live.com>



[www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id)

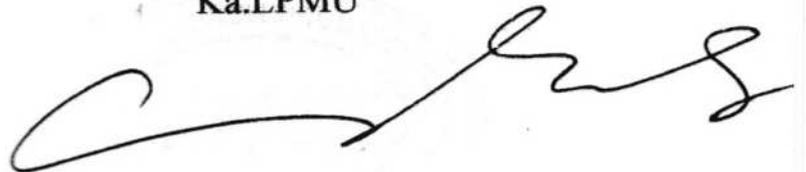
## **SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER**

ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan  
MU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa  
*Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang  
tahun Perpanjangan PBM Online.

n disampaikan.

ala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang  
aku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : MUHAMMAD FARIS AKBAR  
No. M : 1825310788  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 16 Desember 1994  
Alamat : Jl. Bajak V Gg. Sejahtera No. 35A  
No. HP : 082361372583  
Nama Orang : DR. H. ASFUDDIN/DR. HJ. LELY RAHMI SIREGAR  
Bidang : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan

Saya dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada siapa pun. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Sekianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 05 Agustus 2020

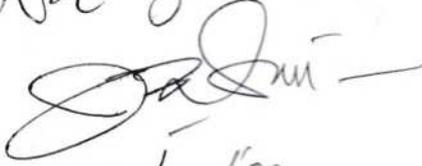


at Pernyataan

MUHAMMAD FARIS AKBAR  
1825310788

Lanjut ke jilid

Ace jilid lux



3/10/20



6/10  
2020

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA  
KESEHATAN UPT PUSKESMAS  
AMPLAS DINAS KESEHATAN  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial dan Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**MUHAMMAD FARIS AKBAR**  
NPM 1825310788

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2020**

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan. Metode penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji determinasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner dengan populasi yaitu seluruh tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan yang berjumlah 43 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja secara signifikan positif mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Hal ini terlihat dari besarnya pengaruh Disiplin kerja (X1) pada regresi linier berganda yang melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,696 dengan sig 0,045 terhadap kinerja (Y) sebesar 0,164. Dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan. Hal ini terlihat dari besarnya pengaruh Lingkungan kerja (X2) pada regresi linier berganda yang melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 15,321 dengan sig 0,00 terhadap kinerja (Y) sebesar 1,037.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Tenaga Kesehatan**

## ABSTRACT

---

*This research was aimed to examine the effect of work discipline and work environment on health workers performance at UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan. The method used for this research is classic assumptions, multiple linear regression analysis, t test, f test, and determination test. Methods of data collection used in this study with questionnaires questionnaire. Method of determining using all the population from UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan which counted 43 employees. The result of this research showed that work discipline and work environment significantly positive affect health workers performance. It showed from how big the impact of Work Discipline (X1) when using multiple linear regression analysis through a t test which is positive value as  $t_{value}$  1,696 with sig 0,045 to Health workers performance (Y) as big as 0,164. Even Working environment has a positive and significant on health worker performance UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan. It showed from how big the impact of Work environment (X2) when using multiple linear regression analysis through a t test which is positive value as  $t_{value}$  15,321 with sig 0,000 to health workers performance (Y) as big as 1,037.*

***Keywords: Work Discipline, Work Environment, and Health Workers Performance***

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan pengetahuan, kekuatan, kesehatan, dan kesempatan sehingga mampu menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan”

Dalam penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M., Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Nurafrina Siregar, SE., M.Si., Kepala Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Febrilian Lestario, ST., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing I penulis yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi lebih baik.
5. Harianto, SE., MM., Selaku Dosen pembimbing II penulis yang telah memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu staf pengajar dan administrasi Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
7. Seluruh staff UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan yang selalu membimbing penulis.
8. Seluruh teman-teman di kelas KK-LF 2018 yang telah banyak memberikan kesan dan makna.

Teristimewa terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis yaitu Asfuddin dan Leily Rahmi Siregar, serta abang dan kakak tersayang yang memberikan dukungan secara moril dan selalu mencurahkan perhatian dan kasih sayang yang tulus kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusun Skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan tugas akhir ini sehingga bermanfaat bagi penulis dan juga bagi para pembaca.

Medan, Juli 2020  
Penulis

Muhammad Faris Akbar  
NPM 1825310788

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	8
1. Kinerja.....	8
2. Disiplin Kerja .....	11
3. Lingkungan Kerja .....	15
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Konseptual.....	20
D. Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data .....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	32
B. Pembahasan .....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	67
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Absensi Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Amplas 2019 .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	19
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	23
Tabel 3.2 Operasional Variabel .....	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	34
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	34
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden .....	35
Tabel 4.6 Indikator Kehadiran (X1.1).....	35
Tabel 4.7 Indikator Ketaatan pada Peraturan Kerja (X1.2) .....	36
Tabel 4.8 Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X1.3) .....	37
Tabel 4.9 Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X1.4).....	38
Tabel 4.10 Indikator Bekerja Etis (X1.5) .....	39
Tabel 4.11 Indikator Suasana Kerja (X2.1).....	40
Tabel 4.12 Indikator Hubungan dengan Rekan kerja (X2.2).....	41
Tabel 4.13 Indikator Hubungan Antara Bawahan dengan Pimpinan (X2.3).....	42
Tabel 4.14 Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja (X2.4).....	43
Tabel 4.15 Indikator Kualitas Kerja (Y.1).....	44
Tabel 4.16 Indikator Kuantitas Kerja (Y.2).....	45
Tabel 4.17 Indikator Pengetahuan (Y.3).....	46
Tabel 4.18 Indikator Kerjasama (Y.4) .....	47
Tabel 4.19 Uji Validitas.....	49
Tabel 4.20 Uji Reabilitas.....	50
Tabel 4.21 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	51
Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolinieritas .....	54
Tabel 4.23 Koefisien Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.24 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji f).....	57
Tabel 4.25 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	59
Tabel 4.26 Koefisien Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	21
Gambar 4.1 Grafik Histogram .....	52
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot.....	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Scatter Plot.....	55

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di pusat maupun di daerah. Sekarang masyarakat sangat mudah dalam memberi kritik terhadap pelayanan publik, baik itu pelayanan yang menurut masyarakat tersebut baik ataupun buruk. Maka dari itu seluruh pelayanan publik sangat memprioritaskan kinerja pegawainya agar dapat memberi pelayanan yang baik kepada seluruh masyarakat setempat. Salah satu contoh pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah setempat yaitu kebutuhan kesehatan masyarakat atau disebut juga puskesmas.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi baik itu pemerintah maupun non pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Kinerja seorang tenaga kesehatan dalam Unit Pelayanan Teknis Puskesmas sangatlah penting untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan, apabila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi sebuah organisasi.

UPT Puskesmas Amplas adalah salah satu organisasi fungsional di bidang kesehatan dengan visi dan misi yang salah satunya memiliki lingkungan yang bersih dan sehat juga disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban pegawai dalam melayani masyarakat. Terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas, salah satunya yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Rivai (2011), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan adanya disiplin kerja, tentu akan membuat pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga kinerja akan meningkat. Apabila disiplin kerja tidak memadai, seperti tidak tepat waktu dan kurang profesional dalam bekerja, hal itu akan menurunkan kinerja organisasi tersebut secara keseluruhan. Menurut Rivai (2011), “Indikator dalam disiplin kerja ada lima yaitu, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis”.

Permasalahan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan kerja tenaga kesehatan sebagaimana hasil pengamatan sementara yang dilakukan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan, menunjukkan adanya berbagai masalah dalam kedisiplinan pegawai. Masalah tersebut antara lainnya adalah kurang disiplinnya pegawai masih sering ditemukan sehingga kinerja tenaga kesehatan tersebut menurun.

Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai tingkat absensi tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1 Data Absensi Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Amplas  
Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi per bulan		Terlambat masuk per bulan		Cepat pulang per bulan		Pekerjaan yang bisa ditangani	Pekerjaan yang harus diselesaikan
		Total	%	Total	%	Total	%	%	%
Oktober	43	9	20.9	11	25.6	12	27.9	78%	100%
November	43	8	18.6	9	20.9	9	20.9	81%	100%
Desember	43	11	25.6	11	25.6	13	30.2	75%	100%

*Sumber: Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan*

Dengan menurunnya kinerja tenaga kesehatan, maka akan berdampak buruk pada puskesmas, oleh karena itu puskesmas harus menanggulangi permasalahan tersebut.

Menurut Nitisemito (2014), “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga timbul semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dan kinerja pegawai tersebut akan meningkat. Apabila lingkungan kerja tidak memadai, hal itu akan mengganggu konsentrasi pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan menurun. Menurut Nitisemito (2014), “Indikator lingkungan kerja mempunyai 4 bagian yaitu, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja”.

Yang terjadi di lapangan terkait lingkungan kerja melalui hasil pengamatan adalah adanya hubungan antara tenaga kesehatan dengan lainnya yang kurang harmonis dan juga tempat kerja yang kurang kondusif sehingga mengakibatkan

kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas menjadi belum efisien, tetapi kinerja pegawai tersebut tergolong baik atau sudah memenuhi target organisasi

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan sebagai berikut:

1. Kurang disiplinnya pegawai masih sering ditemukan sehingga kinerja tenaga kesehatan tersebut menurun.
2. Hubungan antara tenaga kesehatan dengan lainnya yang masih kurang harmonis menyebabkan kinerja yang menurun.
3. Tempat kerja UPT Puskesmas Amplas masih kurang kondusif sehingga kinerja tenaga kesehatan tersebut menurun.

Di lihat dari variabel yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, peneliti meneleti disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan kinerja tenaga kesehatan sebagai variabel terikat ( $Y$ ).

Untuk menghindari kesimpang siuran dalam penelitian ini mengingat keterbatasan penulis, maka penelitian ini dibatasi dengan ruang lingkup masalah agar dapat diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi Batasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja

terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan”.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas.

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Dinas Kesehatan

Bagi dinas kesehatan diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dalam hal disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

b. Bagi Penulis

Bagi Penulis diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja di dinas kesehatan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja tenaga kesehatan.

### **E. Keaslian Penelitian**

Sepengetahuan penulis, penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan belum pernah dilakukan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Aditya Nur Pratama (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Razer Brothers”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

**Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.

1. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Lingkungan kerja dan Disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Disiplin kerja dan Lingkungan kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja tenaga kesehatan).
2. **Jumlah observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 130 karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 43 tenaga kesehatan.
3. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016, sedangkan penelitian ini tahun 2019.
4. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT Razer Brothers, sedangkan penelitian ini dilakukan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai di sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.

##### **a. Definisi Kinerja**

Menurut Bernardin dan Russell (2010), kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lain halnya menurut Edison (2016) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Sutrisno (2016) memberikan pendapat bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan

kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Hal ini diperkuat dengan pendapat Roziqin (2010) bahwa kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang)”.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Indikator Kinerja**

Menurut Bernardin dan Russell (2010), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja ada empat, yaitu:

##### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud yaitu pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

##### 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil oleh seorang karyawan, serta volume pekerjaan yang telah dilakukan karyawan telah sesuai dengan harapan atasan.

### 3) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

### 4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

## c. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2016), ada lima faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja seorang karyawan diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai sebuah tujuan.

### 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam suatu organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

### 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan sebuah organisasi. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan

### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya orang kemajuan yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

### 5) Lingkungan Kerja

Memastikan karyawan memiliki tempat kerja yang sehat adalah kunci dari produktivitas kinerja seorang karyawan.

## **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yaitu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, serta ketertiban pada peraturan sebuah organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan suatu organisasi ataupun perusahaan. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan menambah semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011).

Sedangkan Hasibuan (2012) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu menurut Siswanto (2013), “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Sementara menurut Sutrisno (2011), “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Selain itu menurut Mangkunegara (2013), “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

## **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja memiliki lima (5) indikator sebagai berikut:

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan seorang pegawai, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh sebuah organisasi.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab seorang karyawan kepada tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari sebuah disiplin kerja seorang karyawan.

### c. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2012) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan

#### 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja seorang karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

#### 3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan organisasi, maka semakin baik disiplin kerja seorang karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi dengan baik.

#### 4) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi akan semakin baik.

#### 5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

### **3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap lancarnya operasi sebuah organisasi maupun perusahaan. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab manajemen waktu seorang pegawai tidak efektif. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktifitas kinerja seorang pegawai akan meningkat

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2014). Hal ini diperkuat dengan pendapat Ahyari (2014) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan Sedarmayanti (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau daerah sekitar dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, muskin, penerangan, dan lain-lain”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2014), lingkungan kerja memiliki 4 indikator sebagai berikut:

##### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, dan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

##### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa adanya saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap dalam satu organisasi adalah dengan adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja.

##### 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yaitu bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

**c. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja oleh Nitisemito (2014) dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja seorang karyawan. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

### 3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan juga membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

### 4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap yang tinggi akan menimbulkan pertukaran yang lebih baik dibanding gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung akan lebih baik.

### 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan dalam bekerja para karyawan akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

### 6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya suara-suara yang akan mengganggu konsentrasi atau tidak fokus dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi ini akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan dimana organisasi atau perusahaan akan mengalami kerugian.

### 7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

## B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
Priyo (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Stars Internasional Kota Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja</li> <li>2. Disiplin Kerja</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Stars Internasional Kota Surabaya
Indra Kurnia (2008)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja yang Dilakukan pada PT Bank Sumut Medan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja</li> <li>2. Semangat Kerja</li> </ol>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT Bank Sumut Medan
Budianto (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah 1 Jakarta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja</li> <li>2. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah 1 Jakarta.
Putra (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja</li> <li>2. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Naraya Telematika Malang
Hidayat (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Keramik Diamond Industries	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja</li> <li>2. Motivasi Kerja</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keramik Diamond Industries
Jerry (2012)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja</li> <li>2. Kompensasi</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV MUM Indonesia

Sumber: Diolah Penulis 2019

### C. Kerangka Konseptual

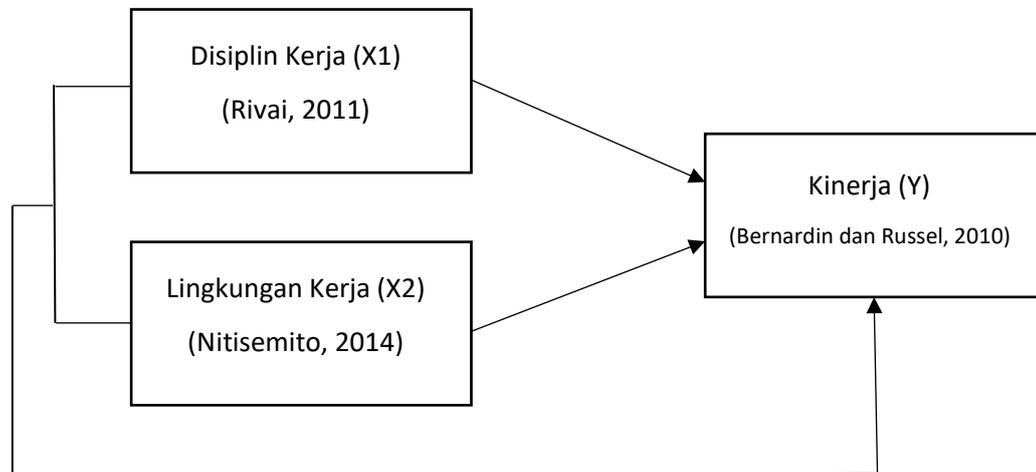
Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang memengaruhinya.

Secara umum, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yaitu merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ukuran kinerja tersebut dapat dilihat dari jumlah dan mutu sesuai dengan standar organisasi organisasi tersebut

Baik disiplin ataupun lingkungan kerja seseorang pegawai sangat menunjang tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi harus merancang dan mengadministrasikan disiplin dan lingkungan kerja pegawainya dengan baik.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat kerangka penelitian yang menunjukkan pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



*Sumber: Diolah Penulis 2019*

#### **D. Hipotesis**

Sugiyono (2002) menyatakan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan.

3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan yang beralamat di Jl. Garu No. 2 Harjosari I Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20147

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada September 2019 sampai dengan September 2020 sesuai jadwal dibawah ini:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2019 - 2020									
		Bulan									
		9	10	11	12	1	6	7	8	9	
1	Riset awal Pengajuan Judul										
2	Penyusunan Proposal										
3	Seminar Proposal										
4	Perbaikan Acc Proposal										
5	Pengolahan Data										
6	Penyusunan Skripsi										
7	Bimbingan Skripsi										
8	Meja Hijau										

Sumber: Diolah Penulis 2020

## C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa saja yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja tenaga kesehatan (Y).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara profesional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis (Rivai, 2011)	1. Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah biasanya sering terlambat dalam bekerja. 2. Tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman perusahaan. 3. Besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. 4. Selalu berhati-hati dan bekerja secara efektif dan efisien 5. Bersikap sopan terhadap pelanggan maupun rekan kerja	Skala Likert
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2014)	1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling	Skala Likert

	(Nitisemito, 2014)		intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja 4. Kelengkapan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2010)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan 4. Kerjasama (Bernardin dan Rusell,2010)	1. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat. 2. Target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan. 3. Kemampuan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. 4. Mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja.	Skala Likert

Sumber: Diolah Penulis 2019

#### D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), “Populasi adalah seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti.”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan sebanyak 43 tenaga kesehatan.

##### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel sampling sensus atau sampling jenuh karena

seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 tenaga kesehatan/responden.

### **3. Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan menggunakan data primer dan sekunder yaitu:

#### **a) Data Primer**

Menurut Husein Umar (2013), “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”.

#### **b) Data Sekunder**

Sedangkan data sekunder menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2013) data sekunder adalah: “Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain)”.

### **4. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2016), “Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang

penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif’.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dievaluasi dan dianalisis, maka dilakukan uji sebagai berikut:

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2016), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

#### **b. Uji Reabilitas**

Menurut Sugiyono (2016), “Reabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Sugiyono (2016) adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kolmogrov-smirnov dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 1, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016), “Adanya varians variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola

tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas”.

### 3. Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja tenaga kesehatan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS 22*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Tenaga Kesehatan (Variabel Terikat)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

$\epsilon$  = *Error term*

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Signifikansi Parsial (Uji - T)

Uji-T dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  didukung,  $H_0$  tidak didukung
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  didukung,  $H_0$  didukung
- 3) Uji Signifikansi Simultan ( Uji – F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2016) kriteria dalam pengambilan keputusan di dalam Uji F adalah:

- 1)  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  tidak didukung, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2)  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  didukung, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Koefisien Diterminasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi adalah untuk mengukur kemampuan variabel independen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat. Jika  $R^2$  semakin besar atau mendekati 1, maka model makin tepat. Untuk data survey yang berarti bersifat *cross section* data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama, maka nilai  $R^2 = 0,2$  atau  $0,3$  sudah cukup baik.

Semakin besar  $n$  (ukuran sampel) maka nilai  $R^2$  cenderung makin kecil. Sebaliknya dalam data runtun waktu (*time series*) dimana peneliti mengamati

hubungan dari beberapa variabel pada satu unit analisis pada beberapa tahun maka  $R^2$  akan cenderung besar. Hal ini disebabkan variasi data yang relatif kecil pada data runtun waktu yang terdiri dari satu unit analisis saja. Rumus R-Square adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana:

SSR: *Sum Square Regrresion*

SST: *Total Sum Square*

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran umum UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan**

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan suatu organisasi kesehatan fungsional yang juga membina masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok

Tujuan dari puskesmas itu sendiri yaitu untuk mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan maksimal, yakni meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi masyarakat sekitar.

Puskesmas Medan Amplas terletak di Jl Garu No. 2 Harjosari I Kecamatan Medan Amplas. Dengan penduduk Medan Amplas sekitar 88.638 jiwa diharapkan dengan adanya puskesmas tersebut akan menjamin kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya

##### **2. Visi dan Misi UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan**

UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan memiliki Visi sebagai berikut, yaitu: “Mewujudkan kecamatan dan masyarakat yang sehat dan mandiri.

Serta Misi UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan sebagai berikut:

- a) Mendorong kemandirian masyarakat dan keluarga untuk hidup sehat.
- b) Memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau.
- c) Memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat beserta lingkungannya.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan dijelaskan berikut ini menunjukkan bagaimana keadaan responden yang diteliti berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.1**  
**Usia**

<b>Usia Responden (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
30 - 40	25	58.1
40 – 50	15	34.9
> 50	3	7.0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan SPSS, 2020*

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan yang menjadi responden berusia 30 – 40 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 58.1% dari total responden.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Pria	3	7
Wanita	40	93
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan SPSS, 2020*

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan yang menjadi responden adalah

berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 40 orang atau 97% dari total responden.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

<b>Status</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Diploima	15	34.9
Strata I	26	60.5
Strata II	2	4.6
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

*Suimber: Data olahan SPSS, 2020*

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir Strata I yaitu sebanyak 26 orang dari 60.5% dari total responden.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

<b>Status</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 5 Tahun	10	23.3
> 10 Tahun	33	76.7
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

*Suimber: Data olahan SPSS, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja > 10 Tahun yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 76.7% dari total responden.

**4. Deskripsi Variabel Penelitian'**

Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja. Dalam penyebaran

kuesioner, masing-masing pertanyaan dari setiap variabel harus di isi responden yang berjumlah 43 karyawan.

**Tabel 4.5**  
**Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1.9	Sangat Buruk
2	2 – 2.9	Buruk
3	3 – 3.9	Cukup Baik
4	4 – 4.9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Adapun hasil jawaban dari para responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini:

**a. Variabel X1 (Disiplin Kerja)**

Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terbentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kehadiran ( $X_{1.1}$ ), ketaatan pada peraturan kerja ( $X_{1.2}$ ), ketaatan pada standar kerja ( $X_{1.3}$ ), tingkat kewaspadaan tinggi ( $X_{1.4}$ ), dan bekerja etis ( $X_{1.5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 sampai Tabel 4.10.

**Tabel 4.6**  
**Penilaian Responden terhadap Indikator Kehadiran ( $X_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya hadir dan selesai kerja sesuai dengan jam yang ditentukan.		Jam kerja yang telah ditetapkan membuat saya nyaman dalam bekerja.	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	12	27.9	9	20.9
Setuju	29	67.4	27	62.8
Sangat Setuju	2	4.7	7	16.3
Total	43	100	43	100
Mean	4.16		4.28	

Sumber: Data olahan SPSS. 2020

Berdasarkan tabel 4.6 indikator kehadiran direpresentasikan oleh 2 pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item “Saya hadir dan selesai kerja sesuai dengan jam yang ditentukan” sebanyak 29 responden (67.4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.16. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan sudah hadir dan selesai kerja dengan tepat waktu dengan baik.
2. Untuk item “Jam kerja yang telah ditetapkan membuat saya nyaman dalam bekerja” sebanyak 27 responden (62.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.28. Jawaban ini menjelaskan bahwa jam kerja yang ditetapkan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan sudah baik.

**Tabel 4.7**  
**Penilaian Responden terhadap Indikator Ketaatan pada peraturan kerja**  
**(X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya menggunakan peralatan Puskesmas dengan hati-hati.		Saya sudah mentaati standar operasional prosedur yang ditentukan UPT Puskesmas Medan Amplas.	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	3	7.0	6	14.0
Setuju	27	62.8	20	46.5
Sangat Setuju	13	30.2	17	39.5
Total	43	100	43	100
Mean	4.23		4.26	

*Sumber: Data olahan SPSS, 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 indikator ketaatan pada peraturan kerja direpresentasikan oleh 2 pertanyaan sebagai berikut:

1. Untuk item “Saya menggunakan peralatan Puskesmas dengan hati-hati” sebanyak 27 responden (62.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.23. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan dalam menggunakan peralatan Puskesmas dengan baik.
2. Untuk item “Saya sudah mentaati standar operasional prosedur yang ditentukan UPT Puskesmas Medan Amplas” sebanyak 20 responden (46.5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.26. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan dalam mentaati standar operasional prosedur sudah baik.

**Tabel 4.8**  
**Penilaian Responded Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Semua pekerjaan yang diberikan sudah saya selesaikan dengan teratur		Saya selalu berada di dalam kantor selama jam kerja berlangsung	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	3	7.0	2	4.7
Setuju	24	55.8	31	72.1
Sangat Setuju	16	37.2	10	23.3
Total	43	100	43	100
Mean	4.30		4.19	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 indikator ketaatan pada standar kerja direpresentasikan oleh 2 pertanyaan sebagai berikut:

1. Untuk item “Semua pekerjaan yang diberikan sudah saya selesaikan dengan teratur” sebanyak 24 responden (55.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.30. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas

Dinas Kesehatan Kota Medan dalam mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan telah baik dan teratur.

2. Untuk item “Saya selalu berada di dalam kantor selama jam kerja berlangsung” sebanyak 31 responden (72.1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.19. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan selalu berada di dalam kantor selama jam kerja berlangsung.

**Tabel 4.9**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan.		Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	3	7.0	1	2.3
Setuju	21	48.8	27	62.8
Sangat Setuju	19	44.2	15	34.9
Total	43	100	43	100
Mean	4.37		4.33	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 indikator tingkat kewaspadaan tinggi direpresentasikan oleh 2 pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item “Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan” sebanyak 21 responden (48.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.37. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan teliti dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik.

2. Untuk item “Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan” sebanyak 27 responden (62.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.33. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan itu minim terjadi.

**Tabel 4.10**  
**Penelitian Responden Terhadap Indikator Bekerja Etis (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja saya maupun orang lain.		Saya memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam pekerjaan saya.	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	4	9.3	1	2.3
Setuju	19	44.2	21	48.8
Sangat Setuju	20	46.5	21	48.8
Total	43	100	43	100
Mean	4.37		4.47	

Sumber: Data olahan SPSS. 2020

Berdasarkan tabel 4.10 indikator bekerja etis direpresentasikan oleh 2 pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item “Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja saya maupun orang lain” sebanyak 20 responden (46.5%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.37. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan dalam menghargai pendapat rekan kerja sudah sangat baik.
2. Untuk item “Saya memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam pekerjaan saya” sebanyak 21 responden (48.8%) menyatakan sangat setuju dan setuju dengan nilai rata-rata 4.47. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT

Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya sudah sangat baik.

#### b. Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari suasana kerja ( $X_{2.1}$ ), hubungan dengan rekan kerja ( $X_{2.2}$ ), hubungan antara bawahan dengan pimpinan ( $X_{2.3}$ ), Tersedianya fasilitas kerja ( $X_{2.4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator dapat dilihat secara lengkap pada Tabel 4.11 sampai Tabel 4.14.

**Tabel 4.11**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja ( $X_{2.1}$ )**

Jawaban Responden	Item pertanyaan					
	Saya merasa aman dalam bekerja.		Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik.		Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang baik.	
	frekuensi	%	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	16	37.2	12	27.9	11	25.6
Setuju	25	58.1	25	58.1	22	51.2
Sangat Setuju	2	4.7	6	14.0	10	23.3
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	4.21		4.33		4.30	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 indikator suasana kerja direpresentasikan oleh 3 pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item “Saya merasa aman dalam bekerja” sebanyak 34 responden (79.1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.21. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan merasa aman dalam bekerja.

2. Untuk item “Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik” sebanyak 27 responden (62.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.33. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan merasa sirkulasi udara sudah baik.
3. Untuk item “Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang baik” sebanyak 22 responden (51.2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.30. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan merasa kebersihan kantor sudah baik.

**Tabel 4.12**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja dengan baik.		Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik.	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	15	34.9	7	16.3
Setuju	18	41.9	16	37.2
Sangat Setuju	10	23.3	20	46.5
Total	43	100	43	100
Mean	4.30		4.63	

Sumber: Data olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.12 indikator hubungan dengan rekan kerja direpresentasikan oleh 2 pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item “Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja dengan baik” sebanyak 18 responden (41.9%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.30. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan dalam bekerja sama dengan setiap rekan kerja sudah sangat baik.

2. Untuk item “Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik” sebanyak 20 responden (46.5%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.63. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan dalam berpartisipasi dalam kegiatan kelompok sudah sangat baik.

**Tabel 4.13**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antara Bawahan dengan Pimpinan (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Pimpinan saya bersikap acuh terhadap karyawan.		Saya mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	4	9.3	3	7.0
Setuju	24	55.8	25	58.1
Sangat Setuju	15	34.9	15	34.9
Total	43	100	43	100
Mean	4.26		4.28	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 indikator hubungan antara bawahan dengan pimpinan direpresentasikan oleh 2 item pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item “Pimpinan saya bersikap acuh terhadap karyawan” sebanyak 24 responden (55.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.26. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan setuju kalau pemimpinnya bersikap acuh terhadap karyawannya.
2. Untuk item “Saya mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan” sebanyak 25 responden (58.1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.28. Jawaban ini

menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan mendapat bimbingan yang baik oleh atasan.

**Tabel 4.14**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja (X<sub>2,4</sub>)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan					
	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.		Saya setuju dengan penggunaan sistem absen sidik jari.		Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja karyawan.	
	frekuensi	%	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	5	11.6	4	9.3	4	9.3
Setuju	22	51.2	21	48.8	23	53.5
Sangat Setuju	16	37.2	18	41.9	16	37.2
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	4.26		4.33		4.28	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 indikator tersedianya fasilitas kerja direpresentasikan oleh 3 pertanyaan sebagai berikut yaitu:

1. Untuk item “Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 22 responden (51.2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.26. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan dalam memberikan fasilitas untuk mendukung kelancaran kinerja sudah baik.
2. Untuk item “Saya setuju dengan penggunaan sistem absen sidik jari” sebanyak 21 responden (48.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.33. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan setuju dengan penggunaan absen sidik jari dalam absen.

3. Untuk item “Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja karyawan” sebanyak 23 responden (53.5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.28. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan setuju asalkan ada fasilitas, kinerja tenaga kesehatan akan meningkat.

**c. Variabel Y (Kinerja Tenaga Kesehatan)**

Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kualitas kerja ( $Y_1$ ), kuantitas kerja ( $Y_2$ ), pengetahuan ( $Y_3$ ), dan kerjasama ( $Y_4$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator dapat dilihat secara lengkap pada tabel 4.15 sampai Tabel 4.18.

**Tabel 4.15**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y.1)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan					
	Proses penyelesaian pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai prosedur yang ditetapkan.		Kualitas pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.		Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan pimpinan.	
	frekuensi	%	frekuensi	%	frekuensi	%
Tidak Setuju	0	0	1	2.3	0	0
Netral	4	9.3	3	7.0	3	7.0
Setuju	26	60.5	22	51.2	24	55.8
Sangat Setuju	13	30.2	17	39.5	16	37.2
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	4.21		4.28		4.30	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item “Proses penyelesaian pekerjaan yang saya kerjakan yang saya kerjakan sudah sesuai prosedur yang ditetapkan” sebanyak 26 responden (60.5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.21. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan kota Medan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai prosedur.
2. Untuk item “Kualitas pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada” sebanyak 22 responden (51.2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.28. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai standar.
3. Untuk item “Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan pimpinan” sebanyak 24 responden (55.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.30. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan sudah sesuai harapan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 4.16**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y.2)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan					
	Bobot pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan saya.		Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan pada hari itu juga.		Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai target yang ditentukan oleh UPT Puskesmas Medan Amplas.	
	frekuensi	%	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	6	14.0	5	11.6	4	9.3
Setuju	22	51.2	25	58.1	26	60.5
Sangat Setuju	15	34.9	13	30.2	13	30.2
Total	43	100	43	100	43	100

Mean	4.21	4.19	4.21
------	------	------	------

Sumber: Data olahan SPSS,2020

Berdasarkan tabel 4.16 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 3 pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item “Bobot pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan saya” sebanyak 22 responden (51.2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.21. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai kemampuan masing-masing pegawai.
2. Untuk item “Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan pada hari itu juga” sebanyak 25 responden (58.1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.19. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan telah menyelesaikan pekerjaan pada hari itu juga dengan baik.
3. Untuk item “Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai target yang ditentukan oleh UPT Puskesmas Medan Amplas” sebanyak 26 responden (60.5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.21. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan baik.

**Tabel 4.17**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (Y.3)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.		Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja.	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	3	7.0	5	11.6

Setuju	26	60.5	25	58.1
Sangat Setuju	14	32.6	13	30.2
Total	43	100	43	100
Mean	4.26		4.19	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 indikator pengetahuan direpresentasikan oleh 2 pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan” sebanyak 26 responden (60.5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.26. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan memiliki kemampuan yang sesuai dengan yang ia kerjakan dengan baik.
2. Untuk item “Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja” sebanyak 25 responden (58.1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.19. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh atasan dengan baik.

**Tabel 4.18**  
**Penilaian Terhadap Responden Indikator Kerjasama (Y.4)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.		Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Netral	5	11.6	3	7.0
Setuju	24	55.8	29	67.4
Sangat Setuju	14	32.6	11	25.6

Total	43	100	43	100
Mean	4.21		4.19	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 indikator kerjasama direpresentasikan oleh 2 item pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk item “Saya saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran” sebanyak 24 responden (55.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.21. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan saling memberikan kontribusi dengan baik dari tenaga maupun pikiran.
2. Untuk item “saya mampu bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 29 responden (67.4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.19. Jawaban ini menjelaskan bahwa tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan mampu bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 5. Pengujian Validitas dan Reabilitas

### a) Pengujian Validitas

Uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 23 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dikatakan “*valid*”
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dikatakan “tidak *valid*”

Nilai  $r_{tabel}$  dengan syarat  $df = n-2$  dan tingkat signifikan sebesar 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.19.

Tabel 4.19 Uji Validitas

No.	Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	<b>Disiplin Kerja (X1)</b>			
	Disiplin Kerja X1.1	0.424	0,301	<i>Valid</i>
	Disiplin Kerja X1.2	0.466	0.301	<i>Valid</i>
	Disiplin Kerja X1.3	0.433	0,301	<i>Valid</i>
	Disiplin Kerja X1.4	0.626	0.301	<i>Valid</i>
	Disiplin Kerja X1.5	0.401	0,301	<i>Valid</i>
	Disiplin Kerja X1.6	0.638	0.301	<i>Valid</i>
	Disiplin Kerja X1.7	0.627	0,301	<i>Valid</i>
	Disiplin Kerja X1.8	0.430	0.301	<i>Valid</i>
	Disiplin Kerja X1.9	0.492	0,301	<i>Valid</i>
	Disiplin Kerja X1.10	0.545	0.301	<i>Valid</i>

No.	Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
2	<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>			
	Lingkungan Kerja X2.1	0.543	0,301	<i>Valid</i>
	Lingkungan Kerja X2.2	0.670	0.301	<i>Valid</i>
	Lingkungan Kerja X2.3	0.793	0,301	<i>Valid</i>
	Lingkungan Kerja X2.4	0.621	0.301	<i>Valid</i>
	Lingkungan Kerja X2.5	0.458	0,301	<i>Valid</i>
	Lingkungan Kerja X2.6	0.587	0.301	<i>Valid</i>
	Lingkungan Kerja X2.7	0.635	0,301	<i>Valid</i>
	Lingkungan Kerja X2.8	0.771	0.301	<i>Valid</i>
	Lingkungan Kerja X2.9	0.783	0,301	<i>Valid</i>
	Lingkungan Kerja X2.10	0.804	0.301	<i>Valid</i>

No.	Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	<b>Kinerja (Y)</b>			
	Kinerja Y.1	0.767	0,301	<i>Valid</i>
	Kinerja Y.2	0.838	0.301	<i>Valid</i>
	Kinerja Y.3	0.778	0,301	<i>Valid</i>
	Kinerja Y.4	0.739	0.301	<i>Valid</i>
	Kinerja Y.5	0.657	0,301	<i>Valid</i>
	Kinerja Y.6	0.666	0.301	<i>Valid</i>
	Kinerja Y.7	0.646	0,301	<i>Valid</i>
	Kinerja Y.8	0.666	0.301	<i>Valid</i>
	Kinerja Y.9	0.643	0,301	<i>Valid</i>
	Kinerja Y.10	0.574	0.301	<i>Valid</i>

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan telah *valid* karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian pengujian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya yaitu pengujian reliabilitas.

### b) Pengujian Reabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) dilakukan untuk tingkat konsistensi dari variabel penelitian pada objek penelitian yang sama secara berulang, apabila hasil analisis nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , maka hal ini dinyatakan bahwa data yang diuji handal atau reliabel. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.20.

**Tabel 4.20**  
**Uji Reabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,681	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,863	Reliabel
3	Kinerja	0,884	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan telah reliabel karena *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi variabel residual memiliki distribusi normal apa tidak. Jika data normal, maka digunakan statistik parametrik. Adapun cara menentukan pengambilan keputusan rentang data distribusi normal ldengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, yang dapat dilihat dari:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka distribusi data normal.

## 1) Uji Normalitas Kotmogorov Smirnov

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.21

**Tabel 4.21 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52319904
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

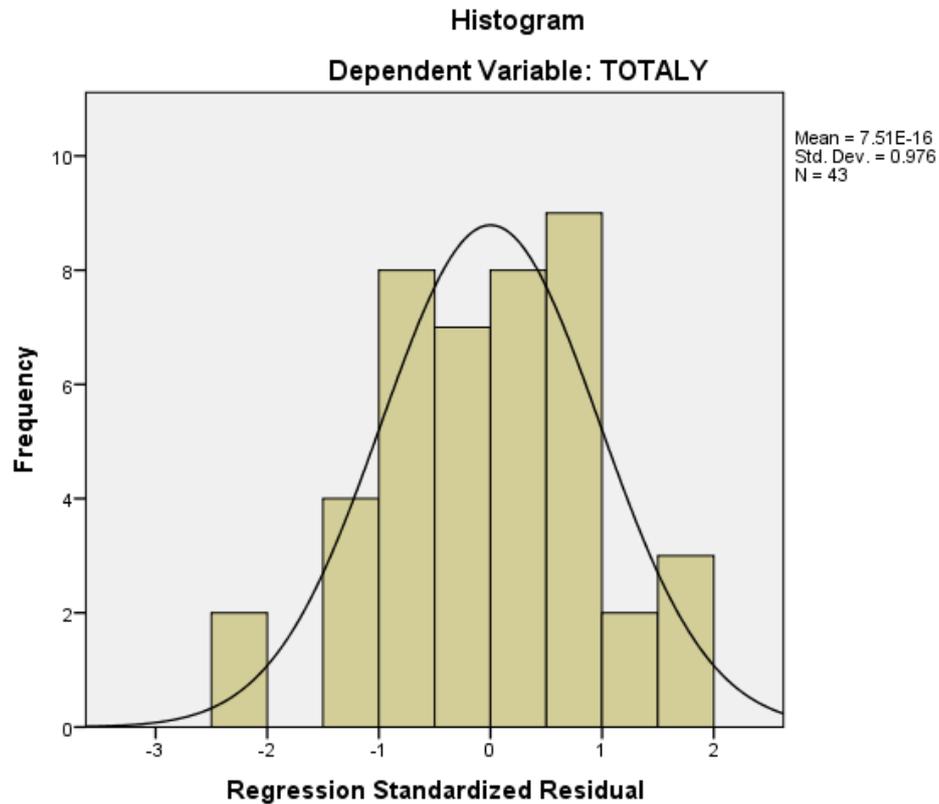
Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Pada gambar tersebut terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0.200 > 0,05, dengan kata lain variabel residuel berdistribusi secara normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melalui dua pendekatan grafik yaitu, analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati dsitribusi normal.

## 2) Grafik Histogram

Pada grafik ini dapat dilihat bahwa data berdistribusi secara normal. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik histogram yang berbentuk lonceng dan grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan seperti yang terlihat pada gambar 4.2

**Gambar 4.1 Grafik Histogram**



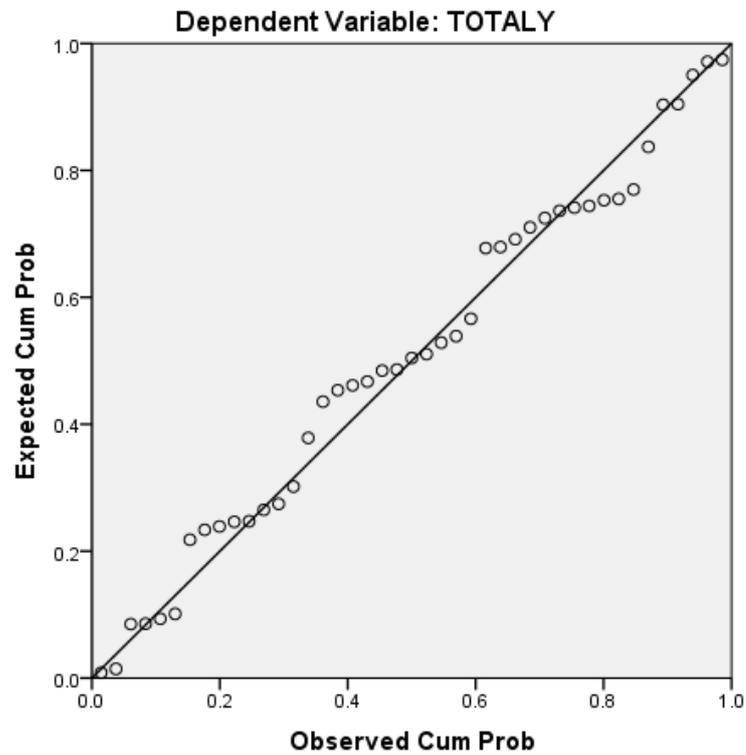
*Sumber: Data olahan SPSS, 2020*

### 3) Grafik Normal P-Plot

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik normal probabilitas plot. Dasar pengambilan keputusannya adalah data yang menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar berikut ini dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti terlihat pada gambar 4.2.

**Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data olahan SPSS, 2020

#### b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria yang dipakai adalah jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas tidak terjadi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.22.

**Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.223	3.703		.060	.952			
TOTALX1	-.064	.092	-.043	-.696	.490	.791	1.264	
TOTALX2	1.037	.068	.955	15.321	.000	.791	1.264	

Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Hasil menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$ . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

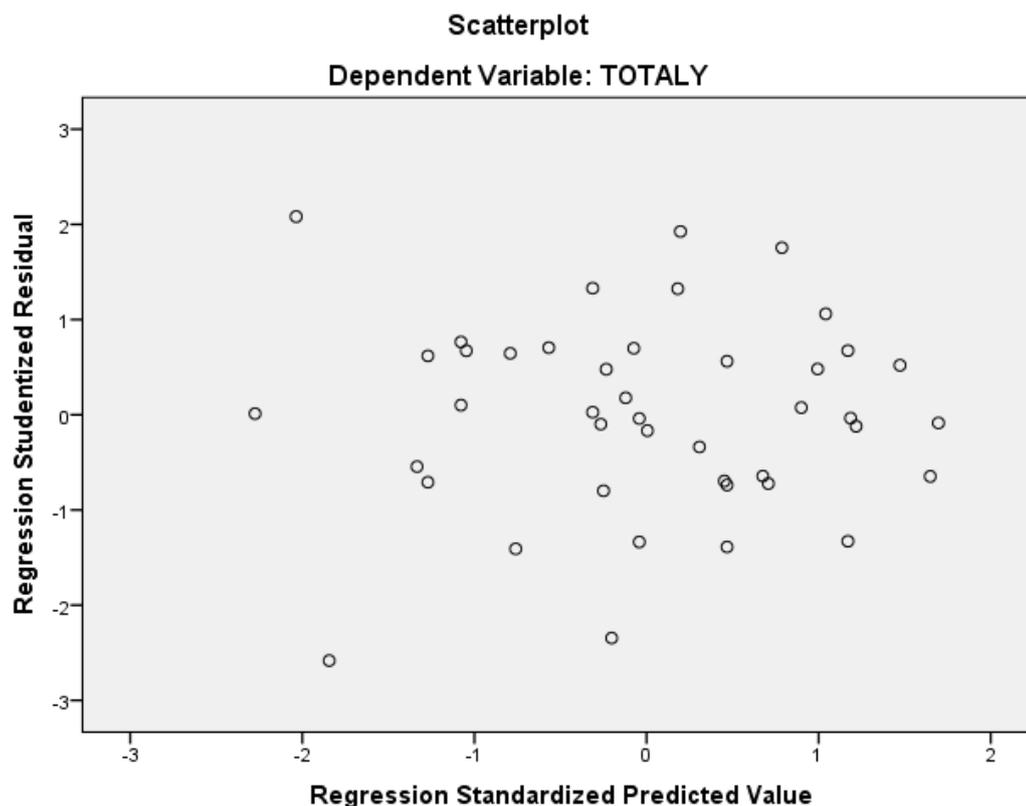
### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varian residual antara satu varian dengan varian lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan sebagai berikut:

#### 1) Pendekatan Grafik (Scatter Plot)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatter Plot* dapat dilihat pada gambar 4.3.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan *Scatter Plot*



Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Dari Grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

## 7. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel Kinerja (Y) pada tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan. Adapun hasil koefisien regresi linier berganda dapat dilihat pda tabel 4.23.

**Tabel 4.23 Koefisien Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.223	3.703		.060	.952
	TOTALX1	.164	.192	.143	1.696	.045
	TOTALX2	1.037	.068	.955	15.321	.000

Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,223 + 0,164X_1 + 1,037X_2$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

Dari pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pada UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Medan. Peningkatan terhadap masing-masing variabel akan diikuti dengan peningkatan Kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut juga dapat diketahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja (Y) adalah Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien regresi 0,164, kemudian diikuti oleh variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien regresi 1,037.

## 8. Uji Hipotesis

### a) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara keseluruhan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

- a) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima sehingga  $H_0$  ditolak.  
 b) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak.

Uji F juga dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi. Apabila nilai probabilitas yang dihitung  $< 0,05$  ( $Sig < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima sehingga  $H_0$  ditolak dan sebaliknya. Untuk menentukan  $F_{tabel}$ , maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan:

df1 = df pembilang

df2 = df penyebut

k = jumlah variabel bebas dan terikat

n = jumlah sampel penelitian

Pada penelitian ini diketahui bahwa jumlah sampel ( $n$ ) = 43 responden dan keseluruhan variabel ( $k$ ) berjumlah 3 variabel; sehingga diperoleh:

$$df1 = 3$$

$$df2 = 43 - 3 = 40$$

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 ditunjukkan pada tabel 4.24.

**Tabel 4.24 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694.229	2	347.114	142.485	.000 <sup>b</sup>
	Residual	97.446	40	2.436		
	Total	791.674	42			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Hasil uji signifikansi simultan pada tabel diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 142.485 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $142,485 > 3,23$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) berpengaruh secara bersama-sama (secara simultan) terhadap Kinerja. Dengan demikian, pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan.

Tetapi apabila satu dari variabel menurun, maka Kinerja tersebut akan menurun juga, hal ini disebabkan karena kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil Uji F diatas, dapat disimpulkan bahwa:

Hipotesis 3:  $H_a$  diterima yaitu terdapat Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Medan.

#### **b) Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji t dipakai untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual serta mengetahui variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam menentukan diterima dan ditolaknya hipotesis, maka nilai probabilitas yang dihitung  $< 0,05$  ( $sig < \alpha 0,05$ ). Langkah selanjutnya adalah mengetahui nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan *degree of freedom* (df) adalah:

$$\begin{aligned} \text{Degree of freedom (df)} &= n - k \\ &= 43 - 3 \\ &= 40 \end{aligned}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah responden penelitian

$k$  = jumlah variabel penelitian

**Tabel 4.25 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.223	3.703		.060	.952
	TOTALX1	.164	.192	.143	1.696	.045
	TOTALX2	1.037	.068	.955	15.321	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY  
 Sumber: Data diolah SPSS, 2020

**Berdasarkan tabel diatas, adapun kesimpulan yang didapat sebagai berikut:**

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengaruh Disiplin Kerja sebesar 1,696 dengan signifikansi sebesar 0,045. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 1,683. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (1,696) > t_{tabel} (1,683)$  dan nilai probabilitas  $0,045 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima sehingga  $H_o$  ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan. Artinya, peningkatan variabel pengaruh Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja secara signifikan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengaruh Lingkungan Kerja sebesar 15,321 dengan signifikan sebesar 0,000. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 1,683. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (15,321) > t_{tabel} (1,683)$  dan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima sehingga  $H_o$  ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Amplas Dinas

Kesehatan Kota Medan. Artinya, peningkatan variabel pengaruh Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja secara signifikan.

Berdasarkan hasil uji t diatas, disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis 1:  $H_a$  diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan.
2. Hipotesis 2:  $H_a$  diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan.

## 9. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar, maka akan menunjukkan semakin baik atau kuat pula kemampuan X dalam menerangkan Y begitu juga sebaliknya. Berikut adalah tabel koefisien determinasi pada penelitian ini.

**Tabel 4.26**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.877	.871	1.561

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,871. Hal ini berarti 87,1% Kinerja dipengaruhi oleh pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 12,9% Kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Lingkungan kerja**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan, berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,696 dengan sig 0,045. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diterima, karena hal ini bertujuan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada di dalam suatu organisasi. Arah positif ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan itu sendiri secara bersamaan sebesar 0,164 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan yang terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis maka kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aditya Nur Pratama (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan telah menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin 1 (satu) yaitu masih

ditemukannya pegawai yang kurang disiplin sehingga kinerja tenaga kesehatan tersebut menurun sudah terjawab.

## **2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan, berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif nilai  $t_{hitung}$  sebesar 15,321 dengan sig 0,00. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini sudah teruji dan dapat diterima, karena lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk mendukung seseorang bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Arah positif menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan, maka akan menimbulkan meningkatnya kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan kota Medan yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja maka kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aditya Nur Pratama (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan sebuah penilitan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan telah menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah poin 2 dan 3 yaitu hubungan antara tenaga kesehatan dengan lainnya yang masih kurang harmonis

serta suasana kerja UPT Puskesmas Amplas masih kurang kondusif yang mengakibatkan kinerja tersebut menurun telah terjawab.

### **3. Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja di UPT Puskesmas Medan Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 142,485 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan akan menimbulkan meningkatnya kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan secara bersamaan. Dengan kata lain, ketika disiplin kerja yang terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja maka kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan dan sekaligus telah menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu masih ditemukannya pegawai yang kurang disiplin, hubungan antara tenaga kesehatan yang kurang harmonis, dan juga tempat kerja

UPT Puskesmas Amplas yang kurang kondusif mengakibatkan kinerja yang belum efisien.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjusted R Square* 0,871% yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 87,1% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 87,1\% = 12,9\%$  dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain atau diluar variabel yang diteliti oleh penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial pengaruh Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,696 > 1,683$  dengan taraf signifikansi  $0,045 < 0,05$  dan pengaruh Lingkungan kerja juga secara parsial mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan, yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $15,321 > 1,683$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja adalah pengaruh yang dianggap sangat efektif oleh responden untuk memberikan pengaruh dalam mencapai kinerja yang efektif dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 15,321 dan signifikansi sebesar 0,000 yang selanjutnya diikuti dengan Disiplin Kerja sebesar 1,696 dengan signifikansi sebesar 0,045.
3. Secara simultan, pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan. Dari hasil penelitian data, diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $142,485 > 3,23$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

4. Nilai R sebesar 0,871 menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang bisa meningkatkan kinerja tenaga kesehatan lebih baik lagi, yaitu:

1. Disarankan kepada Puskesmas untuk tetap mempertahankan tenaga kesehatan untuk tetap mentaati standar operasional prosedur kerja yang telah ditentukan agar meningkatnya kinerja tenaga kesehatan itu sendiri. Pimpinan juga disarankan untuk lebih tegas dan ketat dalam mengontrol pelaksanaan kedisiplinan pegawai itu sendiri guna mendapatkan hasil yang diinginkan demi kebaikan Puskesmas itu sendiri.
2. Disarankan kepada Puskesmas untuk tetap mempertahankan hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang baik dengan mengadakan *event* seperti *family gathering* dan juga pelatihan kompetensi untuk setiap pegawai beberapa bulan sekali untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja maupun pimpinan dan juga agar meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
3. Disarankan kepada Puskesmas untuk memfasilitasi semua karyawannya dengan baik dan juga lengkap agar mendapatkan hasil yang diinginkan Puskesmas tersebut dalam melayani pasien sesuai dengan visi dan misi Puskesmas itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jepa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect Of Public Participation, Transparency, And Accountability On The Efficiency Of The Distribution Of The School Operational Support Funds (Bos) In Tebing Tinggi City (Case Study Of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference On Education For Economics, Business, And Finance (Iceebf) 2016 Universitas Negeri Malang*, Issn (Print) 2540-8372 Issn (Online) 2540-7481, Pp. 248-259.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, Dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect Of Personality On Organizational Citizenship Behavior: The Case Of University Lecturers". *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, Volume 8 No. 2s, Pp. 412-416.
- Bachtiar, Rezki. 2016. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar. Skripsi. Makassar: UIN Alaudin Makassar.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. Cetakan Kesepuluh, New York: McGraw-Hill.
- Efendi. 2009. *Manajemen Pusat Kesehatan Masyarakat*. Cetakan Ketiga, Jakarta : Salemba Medika.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).

- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Cetakan Ketiga, Yogyakarta: BPF.
- Mahardikawanto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mujayana, Agustin. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi. Skripsi. Surakarta: Universitas Setia Budi.
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E-Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesebelas, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Pemalang. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang. Mangkunegara. 2016. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempat, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Aditya Nur. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Razer Brothers. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Cetakan Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Rusiadi, R. (2018). *Pedoman Sentra Jurnal Online*. Jeka, 3(1), 1-10.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kelima, Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Singodimenjo dan Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kedua puluh tiga, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suryaningsih, Tri. 2018. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Teras Boyolali. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sutrisno. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Widari, Tri. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.