

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA

TERHADAP KINERJA PEGAWAI

PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA KUPANG

Perusahaan atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berpengetahuan luas dan berketerampilan tinggi untuk mengelola organisasi atau instansi seoptimal mungkin agar instansi dapat berkembang dan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, manajemen sumber daya manusia menuntut beberapa usaha untuk kemajuan personal dan mematuhi ketentuan ketenagakerjaan sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik Instansi maupun organisasi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi untuk penentu keberhasilan dalam jangka panjang. Sehingga dapat dikatakan bahwa suatu instansi dapat berkembang dengan sangat cepat apabila memiliki pegawai yang mumpuni di bidangnya, sebaliknya apabila pegawai yang bekerja di instansi tersebut tidak berkualitas maka instansi akan terhambat untuk berkembang. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dan disediakan secara optimal perhatian dan hak-hak mereka dan juga harus benar-benar dilatih dan di didik karena dengan pembinaan yang benar, sumber daya manusia akan dapat menghasilkan kualitas kerja dan kinerja yang optimal. Menurut Mangkunegara Kinerja pegawai adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Pusparani, 2021). Kinerja Merupakan pencapaian atas suatu pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai baik secara individual maupun kelompok, dan hal ini dalam penilaiannya telah disesuaikan dengan standar yang berlaku dimasing-masing instansi. Setiap organisasi ataupun instansi tentu sangat menginginkan hasil penilaian kinerja yang baik pada pegawainya. Menurut Sutisno Disiplin adalah sikap perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Maka dari itu, atasan harus bisa membangkitkan disiplin kerja pegawainya dan juga membuat lingkungan kerja yang terasa nyaman. (Farisi, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan (Agussalim & Mappatempo, 2019) Dalam organisasi, disiplin sangat dibutuhkan dalam perusahaan dan Disiplin kerja yang baik adalah mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,

semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kita bekerja, seperti suasana kerja, ketersediaan fasilitas bagi pegawai dan keharmonisan hubungan antar rekan kerja, yang dapat mempengaruhi pemenuhan tugas yang dibebankan kepadanya. (Religiusitas & Kesejahteraan, 2023). Jika pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pegawai akan memiliki kehidupan yang nyaman menjalani pekerjaan dan aktivitas mereka sehingga waktu kerja digunakan secara efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai mengurangi kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas maka dalam penelitian ini di bagi atas dua hasil, peneliti akan membahas hasil pertama mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kota Kupang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sedangkan teknis analisis data menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pengamatan dan kuisioner. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan Uji Analisis Linier Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kota kupang, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kota kupang bedasarkan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kota kupang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Nilai Thitung 7,096 > Ttabel 2,028 dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa persial disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis pertama yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan Nilai Thitung 2,107 > Ttabel 2,068 dengan tingkat sig.t 0,042 < 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa persial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. ditarik kesimpulan mengenai pengujian hipotesis uji F. Diketahui $n = 38$; $k = 2$ dan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Maka $F_{table} = nF(k; n-k) = F(2; 38-2) = 36$ $F_{table}(2; 36)$. Jadi nilai F_{table} berdasarkan nilai distribusi F_{table} pada $K(2)$ dan $n(36)$ adalah 3,26. Dengan demikian dilihat pada hasil pengujian yang telah dilakukan maka $F_{hitung} 40,732 > F_{table} 3,26$

dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa secara simultan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diatas maka diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,699. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69,9% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan. Sementara itu sisanya yaitu sebesar 30,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai R sebesar 0,836 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai*