



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PERENCANAAN DAN PENDAYAGUNAAN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN (PUSRENGUN SDMK)

Mayang Sari¹, Agrasadya²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: mayang.sarii.01.12@gmail.com¹, dosen01866@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Center for Planning and Utilization of Health Human Resources, either partially or simultaneously.*

Methods. *The research method used is a quantitative method. The data collection used in this research is a questionnaire/questionnaire method.*

Findings. *Size has a significant effect simultaneously between discipline and work environment on employee performance at the Center for Planning and Utilization of Health Human Resources.*

Implication. *To improve the overall performance of employees, it is necessary to have high work discipline and a supportive work environment so that it can have a positive impact on employee performance.*

Keywords. *Work Discipline; Work Environment; Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Perencanaan Dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuesioner.

Hasil. Ukuran terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Perencanaan Dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.

Implikasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan diperlukan disiplin kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang mendukung sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting di dalam sebuah organisasi. Dengan adanya sumber daya yang unggul dalam organisasi tersebut maka keberhasilan di dalam perusahaan akan mudah dicapai. Maka dari itu sumber daya manusia haruslah cakap, terampil dan yang utama adalah kedisiplinan, dengan disiplin yang tinggi maka tugas-tugas yang dibebankan oleh setiap pegawai akan cepat terselesaikan namun apabila pegawainya bermalasan-malasan dari segi kehadiran maka tugas-tugas tidak akan cepat terselesaikan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi para pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dan melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Tabel 1. Absensi Pegawai Pada Pusrengun SDM

Tahun	Jumlah Pegawai	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total	Rata-Rata
2018	80	17	12	9	38	47.5 %
2019	88	10	7	14	31	35.2 %
2020	82	8	18	7	33	40.2 %

Sumber : Bagian Kepegawaian Pusrengun SDM

Selain itu juga lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material bagi psikologis yang ada dalam organisasi, maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti, lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman. Lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah), lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat kerja bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 2. Lingkungan Kerja pada Pusrengun SDM

No	Kategori	Deskripsi	Kondisi	Keterangan
1	Pencahayaan	Pencahayaan daerah yang tidak terus menerus diperlukan	Pencahayaan kurang baik	Beberapa ruangan pencahayaan kurang maksimal
2	Suhu Udara	Air Conditioner (AC)	Kurang dingin atau sangat dingin	Suhu udara yang kurang dingin atau sangat dingin sering menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja
3	Sistem Kantor	Jaringan Program	Jaringan cukup Baik	Tidak ada permasalahan dalam sistem program dalam pekerjaan
4	Bau-bauan	Bau tak sedap	Diruangan tertentu	Kenyaman pegawai sering terganggu akibat bau-bauan yang terkadang timbul diruangan
5	Hubungan Kerja	Antar Pegawai	Komunikasi kurang baik	Sering terjadi kesalah pahaman antara pegawai yang menimbulkan komunikasi kurang baik

Sumber: Bagian Kepegawaian Pusrengun SDM

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasanyang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai yang memiliki kinerja tinggi, berarti dia memilih prestasi kinerja yang tinggi, berarti dia memiliki prestasi kinerja yang tinggi pula dan berpeluang sangatlah dibutuhkan bagi suatu organisasi agar dapat secara optimal.

Tabel 3. Penilaian Kinerja Pegawai Pada Pusrengun SDM

No	Penilaian Kinerja	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Kualitas	78	76	75
2	Kuantitas	82	76	73
3	Tanggung Jawab	76	79	76
4	Pelaksanaan Tugas	84	78	78
Rata-rata		80	77.25	74.75

Sumber : Bagian kepegawaian Pusrengun SDM

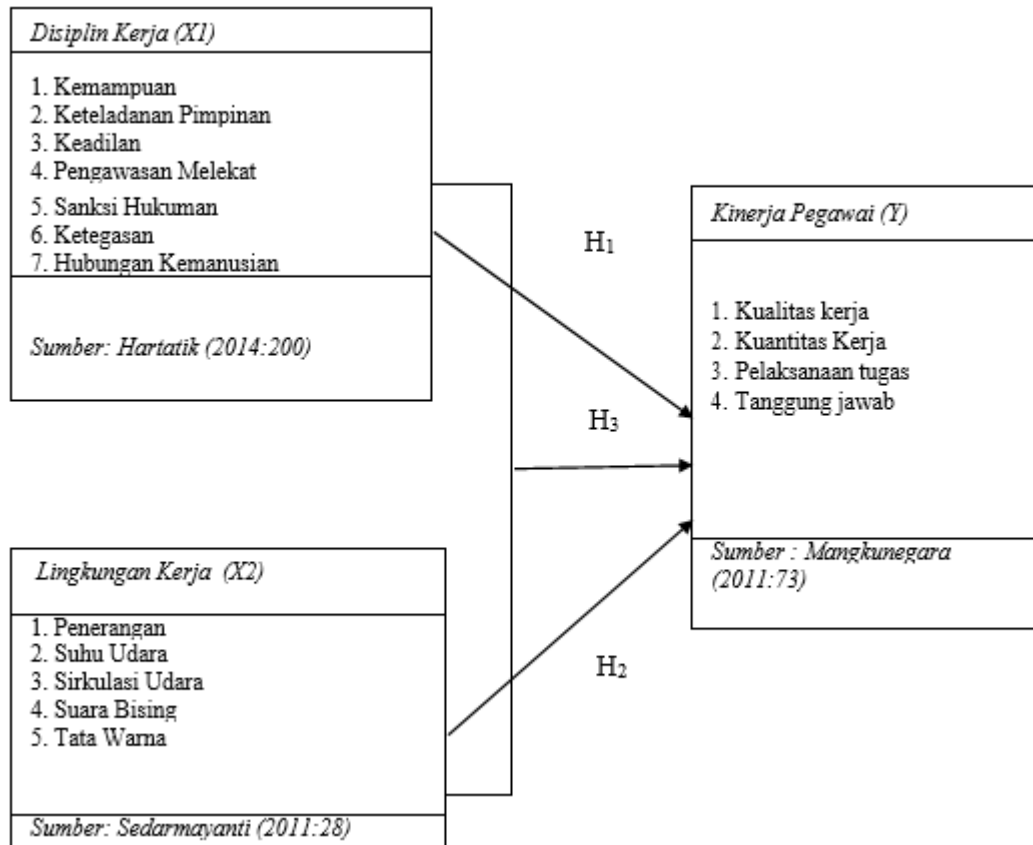
Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka Peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun SDM)”.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Disiplin Kerja. Menurut Hartatik (2014:183) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti (2011:26) “Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Kinerja. Menurut Hasibuan (2012:94) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan”.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Pusat Perencanaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun SDM).
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Pusat Perencanaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun SDM).
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Pusat Perencanaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun SDM).

3. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2011:2) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan sebagai suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Populasi yang digunakan sebagai objek penelitian adalah 82 orang pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun SDM). Sementara Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel pemilihan sampel pada objek penelitian (elemen) sedemikian rupa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 orang pegawai. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier, serta uji hipotesis.

Tabel 4. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja Sumber: Hartatik (2014:200)	1. Kemampuan	Likert
		2. Keteladanan Pimpinan	
		3. Keadilan	
		4. Pengawasan Melekat	
		5. Sanksi Hukuman	
		6. Ketegasan	
		7. Hubungan Kemanusiaan	
2	Lingkungan Kerja Sumber: Sedarmayanti (2011:28)	1. Penerangan	Likert
		2. Suhu Udara	
		3. Sirkulasi Udara	
		4. Suara Bising	
		5. Tata Warna	
3	Kinerja Sumber: Mangkunegara (2011:73)	1. Kualitas	Likert
		2. Kuantitas	
		3. Tanggung Jawab	
		4. Pelaksanaan Tugas	

Sumber : Data diolah, 2021

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	0,553	0.217	Valid
2	Pimpinan yang teladan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai	0,425	0.217	Valid
3	Pimpinan selalu memberikan contoh yang kepada pegawai	0,354	0.217	Valid
4	Pimpinan sangat adil memberikan tugas pekerjaan kepada pegawai	0,574	0.217	Valid
5	Pemberian hukuman bagi yang bersalah secara adil akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai	0,645	0.217	Valid
6	Pengawasan langsung dari atasan terhadap pegawai mempengaruhi tingkat kedisiplinan dalam bekerja	0,626	0.217	Valid
7	Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan	0,717	0.217	Valid
8	Sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang Dilakukan	0,723	0.217	Valid
9	Pimpinan sangat tegas dalam mengambil keputusan	0,722	0.217	Valid
10	Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya Sangat harmonis	0,461	0,217	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas kerja	0,558	0.217	Valid
2	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan	0,436	0.217	Valid
3	Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruangan kerja menjadi sejuk sehingga pegawai bekerja dengan lebih nyaman	0,452	0.217	Valid
4	Temperatur ruangan yang terlalu tinggi mengganggu kualitas pegawai	0,521	0.217	Valid
5	Sirkulasi udara di ruangan saya cukup baik	0,484	0.217	Valid
6	Kualitas udara di sekitar tempat kerja saya cukup baik	0,557	0.217	Valid
7	Frekuensi kesalahan dalam bekerja meningkat akibat Kebisingan sehingga mempengaruhi pegawai pada Saat bekerja	0,618	0.217	Valid
8	Tempat bekerja saya jauh dari suara bising sehingga Dapat bekerja dengan nyaman	0,617	0.217	Valid
9	Didalam ruangan kerja pewarnaan sudah tertata Dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja	0,357	0.217	Valid
10	Dekorasi lingkungan kerja saya tertata sangat baik Sehingga membuat nyaaman dalam bekerja	0,362	0.217	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya memenuhi persyaratan atau standar kerjayang ditetapkan oleh instansi	0,698	0.217	Valid
2	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	0,550	0.217	Valid
3	Pegawai memiliki kualitas kerja yang cukuptinggi di dalam pekerjaan	0,340	0.217	Valid
4	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja	0,367	0.217	Valid
5	Jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain	0,497	0.217	Valid
6	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang tetapkan	0,459	0.217	Valid
7	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemimpin	0,668	0.217	Valid
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu telah ditentukan	0,623	0.217	Valid
9	Pegawai mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0,565	0,217	Valid
10	Tanggung jawab pegawai atas pekerjaan sudah sesuai dengan wewenang yang diberikan	0,559	0.217	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan data tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,217), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbatch Alpha</i>	<i>StandarCronbatch Alpha</i>	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0.733	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.661	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.715	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

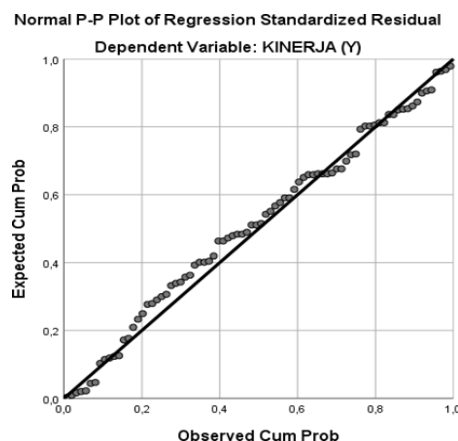
Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA (Y)	,103	82	,031	,970	82	,050

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,082 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 2. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0.702	1.426
Lingkungan Kerja (X2)	0.702	1.426

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin Kerja sebesar 0,702 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,702, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 1.426 serta Lingkungan Kerja sebesar 1,426 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

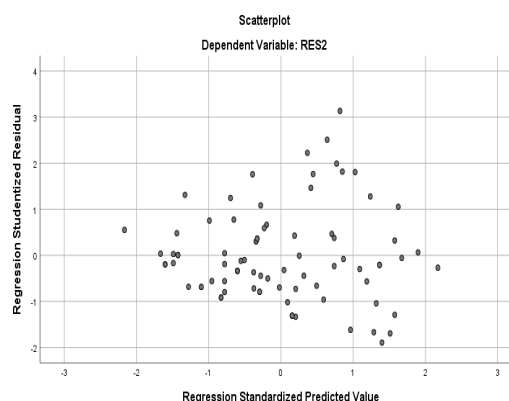
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-5,270	2,051		-2,569	0,012
	Disiplin (X1)	0,115	0,050	0,282	2,290	0,025
	Lingkungan Kerja (X2)	0,080	0,060	0,163	1,323	0,190

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,025 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,190 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian Hipotesis

Tabel 12. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,464	3,052		7,360	0,000
Disiplin (X1)	0,417	0,079	0,507	5,257	0,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22.464 + 0,417X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 22.464 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 22.464 point. Sementara nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,417 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,417 point.

Tabel 13. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,976	3,452		4,628	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,586	0,090	0,589	6,526	0,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,976 + 0,586X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 15,976 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 15,976 point. Sementara nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,586 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,586 point.

Tabel 14. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,168	3,523		3,738	0,000
	Disiplin (X1)	0,217	0,086	0,263	2,521	0,014
	Lingkungan Kerja (X2)	0,443	0,104	0,446	4,268	0,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,168 + 0,217X_1 + 0,443X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 13,168 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 13,168 point. Nilai Disiplin Kerja (X1) 0,217 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,217 point. Sementara nilai Lingkungan Kerja (X2) 0,443 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,443 point.

Koefisien Determinasi

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.611	.600	2,860

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,611 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 61,1\%) = 48,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,464	3,052		7,360	0,000
	Disiplin (X1)	0,417	0,079	0,507	5,257	0,000

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,257 > 1,990$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun SDM).

Tabel 17. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,976	3,452		4,628	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,586	0,090	0,589	6,526	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,526 > 1,990$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun SDM).

Tabel 18. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423,628	2	211,814	25,899	,000 ^b
	Residual	646,092	79	8,178		
	Total	1069,720	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($25,899 > 3,110$), hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun SDM).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu terbatasnya jumlah sampel maupun variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya manfaat bagi peneliti selanjutnya adalah untuk menambah wawasan terhadap teori-teori yang sudah di dapat dan sebagai bahan refrensi agar tertarik dalam meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun SDM).

6. Kesimpulan

Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 13,168 + 0,217X_1 + 0,443X_2$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,629 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,611 atau sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (25,889 > 3,110). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun SDM).

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. "Manajemen Sumber daya Manusia", Erlangga, Jakarta, 2012.
- Ghozali, Imam. " Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ", Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Handoko, T. Hani. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta, BPFE, 2010
- _____, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2011.
- Haratik, Puji Indah. "Buku Praktik Mengembangkan SDM". Jogyakarta: Suka Buku, 2014.
- Mangkunegara, A.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung. PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit PT . Salemba Empat, Jakarta, 2011.
- Nawawi. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta, 2011.
- Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja". Bandung, Mandar Maju, 2011.
- Sedarmayanti, "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja". Bandung, Mandar Maju, 2011.
- Sedarmayanti. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil". Bandung: Rafika Aditama, 2013.
- Silalahi, Ulber. "Asas-Asas Manajemen". Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.
- Siswanto. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional". Jakarta, Bumi Aksar, 2013.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D", Alfabeta, Bandung 2010.
- _____. "Metode Penelitian Bisnis". Bandung: Cv. Alfabeta, 2010. Sugiyono. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Cv. Alfabeta, 2014.
- _____. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Cv. Alfabeta, 2017.

Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2014.

_____. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, Perdana Media, 2016'.

S.P, Hasibuan, Malayu. " Manajemen Sumber Daya manusia ",PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012.

_____. " Manajemen Sumber Daya manusia ",PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2013.

Sunyoto, D, "Manajemen Sumber Daya Manusia", CAPS, Yogyakarta, 2012.

Sutrisno, E, " Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS, Yogyakarta, 2014.