

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Umum Instansi

UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping adalah salah satu dari dua Puskesmas yang ada di Kecamatan Malingping Kabupaten Lebak. UPTD Puskesmas Cipeundeuy memiliki 6 desa Binaan. Adapun karakteristik wilayah kerja Puskesmas Cipeundeuy termasuk Puskesmas Kawasan pedesaan, letak geografis desa binaan merupakan daerah Pegunungan, hutan dan kawasan pesawahan.

UPTD Puskesmas Cipeundeuy terletak di garis lintang (LS) 6.73,23, 2” garis bujur (BT) 105,97,66,9” Desa Cipeundeuy Kec. Malingping, dengan luas wilayah seluruhnya mencapai 304,472 Ha atau 3.044,72 km.

Jarak UPTD Puskesmas Cipeundeuy ke Ibu Kota Kabupaten $\pm$ 89 km. Mayoritas penduduk yang tinggal di wilayah binaan Puskesmas Cipeundeuy bermata pencaharian sebagai pedagang, buruh, Pegawai Negeri dan petani. Transportasi antar desa dapat dilalui oleh semua kendaraan baik roda 2 ataupun roda 4. Luas Wilayah desa binaan $\pm$ 104,82 Km² yang terbagi ke dalam 6 desa.

4.1.2 Visi dan Misi Instansi

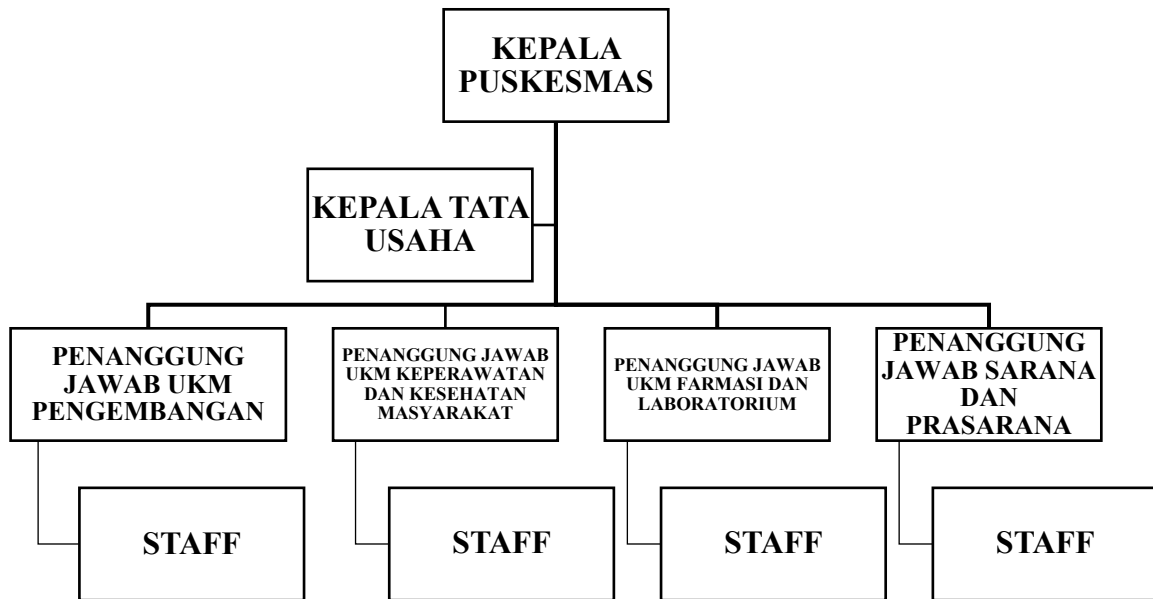
Visi UPTD Puskesmas Cipeundeuy adalah “Mewujudkan Lebak Sebagai Destinasi Wisata Unggulan Nasional Berbasis Potensi Lokal.”

Misi UPTD Puskesmas Cipeundeuy adalah Langkah-langkah yang akan diambil untuk mendukung Visi dan Misi Kabupaten Lebak. Adapun Misi UPTD Puskesmas Cipeundeuy adalah:

1. Menggerakan pembangunan yang berwawasan kesehatan.
2. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi perorangan keluarga dan masyarakat
3. Meningkatkan kualitas pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat.
4. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan keluarga dan masyarakat beserta lingkungan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sebuah gambaran teknis yang berisi jabatan-jabatan yang ada di sebuah perusahaan/instansi. UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping Kabupaten Lebak Banten, juga memiliki struktur organisasi. Struktur organisasi bertujuan untuk memperjelas kegiatan bekerja di masing-masing posisi, berikut struktur organisasinya:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.1.4 Uraian Tugas

1. Kepala Puskesmas

Tugas dari kepala puskesmas adalah memimpin dan mengkoordinasi seluruh kegiatan di puskesmas. Kepala puskesmas juga berperan penting dalam menyusun perencanaan, membina kerjasama dengan berbagai pihak terkait dan memastikan kualitas kesehatan di daerah puskesmas berkualitas bagi masyarakat.

2. Kepala Tata Usaha

Tata Usaha yang bertanggungjawab membantu Kepala Puskesmas dalam pengelolaan Keuangan, Umum dan Kepegawaian serta Perencanaan dan Pelaporan

3. Penanggung Jawab UKM Pengembangan

Penanggung jawab Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) pengembangan bertanggung jawab membantu Kepala Puskesmas dalam mengkoordinasikan kegiatan Pelaksana pengembangan:

- a) Pelaksana Usaha Kesehatan Sekolah
- b) Pelaksana Kesehatan Gigi dan Mulut Masyarakat
- c) Pelaksana Kesehatan Tradisional dan Komplementer
- d) Pelaksana Kesehatan Kerja dan Olah Raga
- e) Pelaksana Kesehatan Indera
- f) Pelaksana Kesehatan Usia Lanjut (Usila)
- g) Pelaksana Pencegahan Penyakit Hepatitis
- h) Pelaksana Deteksi Dini Kanker Leher Rahim
- i) Pelaksana Kesehatan Matra/Haji
- j) Pelaksana Tim Reaksi Cepat (TRC)

4. Penanggung Jawab UKM Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat

Penanggung jawab Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) bertanggung jawab membantu Kepala Puskesmas dalam mengkoordinasikan kegiatan Pelaksana Upaya yang terbagi dalam:

1) Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Esensial

a) Pelaksana Promosi Kesehatan

b) Pelaksana Kesehatan Lingkungan

c) Pelaksana Gizi d) Pelaksana Kesehatan Ibu, Anak dan Keluarga

Berencana

- Pelaksana Deteksi Dini Tumbuh Kembang

- Pelaksana Keluarga Berencana

- Pelaksana Kesehatan Reproduksi

d) Pelaksana Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

- Pelaksana Pencegahan Penyakit Tuberkulosis

- Pelaksana Pencegahan Penyakit Kusta

- Pelaksana Imunisasi

- Pelaksana Surveilans

- Pelaksana Pencegahan Penyakit Demam Berdarah Dengue (DBD)

- Pelaksana Pencegahan Penyakit ISPA/Diare

- Pelaksana Pencegahan Penyakit HIV-AIDS

- Pelaksana Pencegahan Penyakit Tidak Menular (PTM)

- Pelaksana Kesehatan jiwa

- Pelaksana Perawatan Kesehatan Masyarakat

5. Penanggung Jawab UKM Farmasi dan Laboratorium

Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Perorangan (UKP), Kefarmasian dan Laboratorium

- a) Penanggung Jawab Ruang Pendaftaran, Administrasi dan Rekam Medis
- b) Penanggung jawab Ruang Pemeriksaan Umum
- c) Penanggung Jawab Ruang Pemeriksaan Lanjut Usia
- d) Konseling Gizi dan Sanitasi
- e) Penanggung Jawab Ruang Pemeriksaan MTBS/Anak
- f) Penanggung Jawab Ruang Pemeriksaan Gigi
- g) Penanggung jawab Ruang Pelayanan Kesehatan Ibu, Anak, Keluarga Berencana dan Imunisasi

6. Penanggung Jawab Sarana dan Prasarana

Tugas dan tanggung jawab penanggung sarana dan prasarana meliputi:

- a) Pengelolaan
 - Mengendalikan dan mengelola sarana dan prasarana, termasuk inventarisasi dan pencatatan
 - Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasaran
- b) Pemeliharaan
 - Melakukan pemeliharaan rutin dan perbaikan sarana prasarana
 - Mengawasi dan menyusun jadwal pemeliharaan sarana dan prasarana
- c) Pengadaan
 - Mengusulkan pengadaan sarana dan prasarana agar sesuai dengan ketentuan

7. Staff

Staff bertugas untuk membantu masing-masing jabatan di atas staff, dan memastikan seluruh kegiatan puskesmas berjalan dengan baik.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner didapatkan data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	28	55%
2	Perempuan	23	45%
Total		51	100%

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.1, responden laki-laki mendominasi dengan presentase 55 % atau berjumlah 28 responden dan perempuan sebesar 45 % atau berjumlah 23 responden.

2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner didapatkan data responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	<20 Tahun	8	15%
2	20-30 Tahun	34	67%
3	>30 Tahun	9	18%
Total		51	100%

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.2, responden dengan usia 20-30 Tahun mendominasi responden dengan presentase 67% atau berjumlah 34 responden, responden dengan usia >30 tahun presentase berada di 18% atau berjumlah 9 responden dan responden dengan usia >35 tahun presentase di 15% atau berjumlah 15%.

3) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner didapatkan data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	20	40%
2	D3	7	14%
3	S1	23	45%
4	Magister	1	1%
Total		51	100%

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.3, responden dengan pendidikan Sarjana/S1 mendominasi responden dengan presentase 45 % atau berjumlah 23 responden, responden dengan pendidikan SMA/SMK memiliki presentase di 40% atau berjumlah 20 responden dan responden dengan pendidikan D3 presentase di 14%% atau berjumlah 7 responden dan responden dengan Pendidikan Magister presentase di 1% atau berjumlah 1 responden.

4) Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan penyebaran hasil kuesioner didapatkan data responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	<1 Tahun	23	45%
2	1-5 Tahun	18	36%
3	>5 Tahun	10	19%
Total		51	100%

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.4, responden dengan lama bekerja <1 tahun mendominasi responden dengan presentase 45% atau berjumlah 23 responden, responden dengan lama bekerja 1-5 tahun presentase di 36% atau berjumlah 18 responden dan responden dengan lama bekerja >5 tahun presentase di 19% atau berjumlah 10 responden.

4.2.2 Tanggapan Responden

1) Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel (X1)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah n	Total Skor	Mea n Sko r	Ke t.
		SS	S	RR	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Indikator : Pencahayaan										
1	Cahaya diruangan membuat nyaman dalam bekerja pegawai	14	19	7	8	3	51	186	3,64	B
2	Cahaya diruangan membantu pegawai dalam kelancaran saat bekerja	14	21	11	4	1	51	196	3,84	B
Skor		28	40	18	12	4	102	382	3,74	B
Presentase (%)		27.45 %	39.22 %	17.65 %	11.76 %	3.92 %	100 %			
Indikator : Sirkulasi Udara										
3	Sirkulasi udara diruangan	19	22	3	5	2	51	204	4	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah n	Total Skor	Mean Skor	Ket.
		SS	S	RR	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	tempat bekerja sudah memenuhi standar									
4	Sirkulasi udara yang baik membantu proses metabolisme tubuh	17	21	8	5	0	51	203	3,98	B
Skor		36	42	11	10	2	102	407	3,99	B
Presentase (%)		35.64 %	41.58 %	10.89 %	9.90 %	1.98 %	100 %			
Indikator : Tata Letak										
5	Tata letak peralatan bekerja rapi sehingga membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik	12	24	11	3	1	51	196	3,84	B
Presentase (%)		23.53 %	47.06 %	21.57 %	5.88 %	1.96 %	100 %			
Indikator : Penggunaan Warna										
6	Warna cat tembok tidak mencolok sehingga membuat nyaman pegawai dalam bekerja dan pasien yang ditangani	16	21	8	6	0	51	200	3,92	B
Presentase (%)		31.37 %	41.18 %	15.69 %	11.76 %	0.00 %	100 %			
Indikator : Kebisingan										
7	Pegawai bekerja jauh dari tempat kebisingan	11	23	11	5	1	51	191	3,74	B
8	Letak Puskesmas strategis tidak terlalu dekat dengan jalan raya sehingga suara	14	15	12	6	4	51	182	3,56	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah n	Total Skor	Mean Skor	Ket.
		SS	S	RR	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	kendaraan tidak terlalu mengganggu									
Skor		25	38	23	11	5	102	373	3,65	B
Presentase (%)		24.51 %	37.25 %	22.55 %	10.78 %	4.90 %	100 %			
Indikator : Fasilitas										
9	Fasilitas di tempat bekerja sudah cukup memadai	12	23	14	2	0	51	198	3,88	B
10	Peralatan dan perlengkapan di tempat bekerja/berfungsi dengan baik	19	17	11	3	1	51	203	3,98	B
Skor		31	40	25	5	1	102	401	3,93	B
Presentase (%)		30.39 %	39.22 %	24.51 %	4.90 %	0.98 %	100 %			
Jumlah		148	206	96	47	13	510	1959	3,84	B

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel di atas didapatkan rata-rata responden pada variabel X₁ berada di angka 3,84 sehingga bisa disimpulkan dalam kondisi baik. Untuk indikator dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator sirkulasi udara dengan skor rata-rata 3,99 dan indikator dengan skor rata-rata terendah adalah indikator kebisingan dengan skor rata-rata 3,65.

2) Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel (X2)

N o	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah n	Total Skor	Mean Skor	Ket .
		SS	S	RR	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Indikator : Tujuan dan Kemampuan										
1	Pegawai selalu disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan	10	29	7	2	3	51	194	3,80	B
2	Pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	15	22	10	4	0	51	201	3,94	B
Skor		25	51	17	6	3	102	395	3,87	B
Presentase (%)		24.51 %	50.00 %	16.67 %	5.88%	2.94 %	100 %			
Indikator : Teladan Pimpinan										
3	Atasan mampu memberikan contoh bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi	9	26	12	3	1	51	192	3,76	B
Presentase (%)		17.65 %	50.98 %	23.53 %	5.88%	1.96 %	100 %			
Indikator : Balas Jasa										
4	Puskesmas memberikan apresiasi terhadap pegawai yang bekerja dengan disiplin tinggi	10	23	13	4	1	51	190	3,72	B
Presentase (%)		19.61 %	45.10 %	25.49 %	7.84 %	1.96 %	100 %			
Indikator : Keadilan										
5	Pegawai mendapatkan hukuman apabila terbukti berbuat indisipliner	10	24	9	7	1	51	188	3,68	B
6	Pegawai dengan kinerja terbaik akan mendapatkan	12	20	12	7	0	51	190	3,72	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah n	Total Skor	Mean Skor	Ket.
		SS	S	RR	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	reward dari puskesmas									
Skor		22	44	21	14	1	102	378	3,70	B
Presentase (%)		21.57 %	43.14 %	20.59 %	13.73 %	0.98 %	100 %			
Indikator : Waskat										
7	Pemimpin melaksanakan pengawasan yang ketat guna meningkatkan kedisiplinan bawahan	19	15	13	4	0	51	202	3,96	B
Presentase (%)		37.25 %	29.41 %	25.49 %	7.84 %	0.00 %	100 %			
Indikator : Sanksi Hukuman										
8	Sanksi yang dikenakan bagi pegawai yang indisipliner tidak pandang bulu termasuk atasan sekalipun	15	18	11	5	2	51	192	3,76	B
9	Sanksi diberikan sesuai dengan tingkat indisipliner pegawai	15	22	7	4	3	51	195	3,82	B
Skor		30	40	18	9	5	102	378	3,70	B
Presentase (%)		29.41 %	39.22 %	17.65 %	8.82 %	4.90 %	100 %			
Indikator : Ketegasan										
10	Pemimpin dan pegawai tegas dalam memberlakukan sikap disiplin untuk menunjang kinerja yang lebih baik	15	23	10	2	1	51	202	3,96	B
Presentase (%)		29.41 %	45.10 %	19.61 %	3.92 %	1.96 %	100 %			
Jumlah		130	222	104	42	12	510	1946	3,81	B

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel di atas didapatkan rata-rata responden pada variabel X₂ berada di angka 3,81 sehingga bisa disimpulkan dalam kondisi baik. Untuk indikator dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator waskat dan ketegasasn dengan skor rata-rata 3,96 dan indikator dengan skor rata-rata terendah adalah indikator keadilan dengan skor rata-rata 3,70.

3) Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7
Jawaban Objek Yang Di Teliti Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah n	Total Skor	Mean Skor	Ket.
		SS	S	RR	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Indikator : Kualitas Kerja										
1	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat oleh instansi	16	20	11	3	1	51	200	3,92	B
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan	14	23	10	3	1	51	199	3,90	B
Skor		30	43	21	6	2	102	399	3,91	B
Presentase (%)		29.41 %	42.16 %	20.59 %	5.88%	1.96 %	100 %			
Indikator : Kuantitas Kerja										
3	Pegawai memiliki kinerja melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh instansi	10	22	11	4	4	51	183	3,58	B
4	Pegawai selalu meningkatkan hasil pekerjaan menjadi lebih baik setiap waktu	13	19	9	7	3	51	185	3,62	B

N o	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah n	Total Skor	Mea n Skor	Ket .
		SS	S	RR	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Skor		23	41	20	11	7	102	368	3,60	B
Presentase (%)		22.55 %	40.20 %	19.61 %	10.78 %	6.86 %	100 %			
Indikator : Waktu										
5	Pegawai selalu datang tepat waktu	9	21	10	6	5	51	176	3,46	B
6	Pegawai mampu menangani pasien dengan tepat tanpa ada delay waktu	12	17	13	7	2	51	183	3,58	B
Skor		21	38	23	13	7	102	359	3,51	B
Presentase (%)		20.59 %	37.25 %	22.55 %	12.75 %	6.86 %	100 %			
Indikator : Penekanan Biaya										
7	Puskesmas memberlakukan biaya sesuai dengan kemampuan pasien	10	22	15	3	1	51	190	3,72	B
Presentase (%)		19.61 %	43.14 %	29.41 %	5.88 %	1.96 %	100 %			
Indikator : Pengawasan										
8	Pegawai rutin melakukan pengecekan terhadap obat-obatan yang digunakan	11	24	11	2	3	51	191	3,74	B
9	Pemimpin melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai	13	26	9	3	0	51	202	3,96	B
Skor		24	50	20	5	3	102	393	3,85	B
Presentase (%)		23.53 %	49.02 %	19.61 %	4.90 %	2.94 %	100 %			
Indikator : Hubungan antar pegawai										
10	Hubungan antar pegawai terjalin dengan harmonis	14	21	14	2	0	51	201	3,94	B
Presentase (%)		27.45 %	41.18 %	27.45 %	3.92 %	0.00 %	100 %			
Jumlah		122	215	113	40	20	510	1.909	3,74	B
Presentase (%)		23.92	42.16	22.16	7.84	3.92	100			

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah n	Total Skor	Mean Skor	Ket.
		SS	S	RR	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
		%	%	%	%	%	%			

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel di atas didapatkan rata-rata responden pada variabel Y berada di angka 3,74 sehingga bisa disimpulkan dalam kondisi baik. Untuk indikator dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator hubungan antar pegawai dengan skor rata-rata 3,92 dan indikator dengan skor rata-rata terendah adalah indikator waktu dengan skor rata-rata 3,51.

4.2.3 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	Cahaya diruangan membuat nyaman dalam bekerja pegawai	0,716	0,276	Valid
2	Cahaya diruangan membantu pegawai dalam kelancaran saat bekerja	0,824	0,276	Valid
3	Sirkulasi udara diruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	0,825	0,276	Valid
4	Sirkulasi udara yang baik membantu proses metabolisme tubuh	0,677	0,276	Valid
5	Tata letak peralatan bekerja rapi sehingga membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,739	0,276	Valid
6	Warna cat tembok tidak mencolok sehingga membuat nyaman pegawai dalam bekerja dan pasien yang ditangani	0,754	0,276	Valid
7	Pegawai bekerja jauh dari tempat kebisingan	0,700	0,276	Valid
8	Letak Puskesmas strategis tidak terlalu dekat dengan jalan raya sehingga suara kendaraan tidak terlalu mengganggu	0,754	0,276	Valid

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
9	Fasilitas di tempat bekerja sudah cukup memadai	0,745	0,276	Valid
10	Peralatan dan perlengkapan di tempat bekerja/berfungsi dengan baik	0,796	0,276	Valid

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja fisik memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,276, Hasil perhitungan dengan program SPSS diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja fisik dinilai rhitung lebih besar dari pada nilai rtabel (rhitung > rtabel). Nilai rtabel diperoleh rumus $(n-2) = 51-2 = 49$ dengan taraf signifikansi (5%) sehingga diperoleh nilai rtabel 0,276.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel (X2)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	Pegawai selalu disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan	0,532	0,276	Valid
2	Pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,714	0,276	Valid
3	Atasan mampu memberikan contoh bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi	0,703	0,276	Valid
4.	Puskesmas memberikan apresiasi terhadap pegawai yang bekerja dengan disiplin tinggi	0,732	0,276	Valid
5	Pegawai mendapatkan hukuman apabila terbukti berbuat indisipliner	0,670	0,276	Valid
6	Pegawai dengan kinerja terbaik akan mendapatkan reward dari puskesmas	0,697	0,276	Valid
7	Pemimpin melaksanakan pengawasan yang ketat guna meningkatkan kedisiplinan bawahan	0,609	0,276	Valid
8	Sanksi yang dikenakan bagi pegawai yang indisipliner tidak pandang bulu termasuk atasan sekalipun	0,629	0,276	Valid

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
9	Sanksi diberikan sesuai dengan tingkat indisipliner pegawai	0,804	0,276	Valid
10	Pemimpin dan pegawai tegas dalam memberlakukan sikap disiplin untuk menunjang kinerja yang lebih baik	0,520	0,276	Valid

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel disiplin kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,276, Hasil perhitungan dengan program SPSS diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja dinilai rhitung lebih besar dari pada nilai rtabel (rhitung > rtabel). Nilai rtabel diperoleh rumus $(n-2) = 51-2 = 49$ dengan taraf signifikansi (5%) sehingga diperoleh nilai rtabel 0,276.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat oleh instansi	0,823	0,276	Valid
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan	0,805	0,276	Valid
3	Pegawai memiliki kinerja melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh instansi	0,841	0,276	Valid
4	Pegawai selalu meningkatkan hasil pekerjaan menjadi lebih baik setiap waktu	0,870	0,276	Valid
5	Pegawai selalu datang tepat waktu	0,836	0,276	Valid
6	Pegawai mampu menangani pasien dengan tepat tanpa ada delay waktu	0,814	0,276	Valid
7	Puskesmas memberlakukan biaya sesuai dengan kemampuan pasien	0,832	0,276	Valid
8	Pegawai rutin melakukan pengecekan terhadap obat-obatan yang digunakan	0,752	0,276	Valid

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
9	Pemimpin melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai	0,805	0,276	Valid
10	Hubungan antar pegawai terjalin dengan harmonis	0,844	0,276	Valid

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,276, Hasil perhitungan dengan program SPSS diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan dinilai rhitung lebih besar dari pada nilai rtabel (rhitung > rtabel). Nilai rtabel diperoleh rumus $(n-2) = 51-2 = 49$ dengan taraf signifikansi (5%) sehingga diperoleh nilai rtabel 0,276.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria yang ada pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Pedoman Uji Reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00-0,20	Sangat Tidak Reliabel
0,20-0,40	Tidak Reliabel
0,40-0,60	Cukup Reliabel
0,60-0,80	Reliabel
0,80-1,0	Sangat Reliabel

Sumber: Arikunto (2020 : 89)

Di bawah ini adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Chronbach Alpha	r Nilai Kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik	0,913	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,856	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,944	0,600	Reliabel

Sumber : *SPSS Versi 23*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas nilai cronbachs alpha sudah di atas 0,600 dan dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat terdistribusi tidak normal atau normal. Terdapat 2 metode yang sering digunakan pada penelitian, yaitu:

1) Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*

Uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah:

- a. Apabila signifikansi $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95%), dinyatakan data tidak terdistribusi normal.
- b. Apabila signifikansi $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95%), dinyatakan data terdistribusi normal.

Tabel 4.13
Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

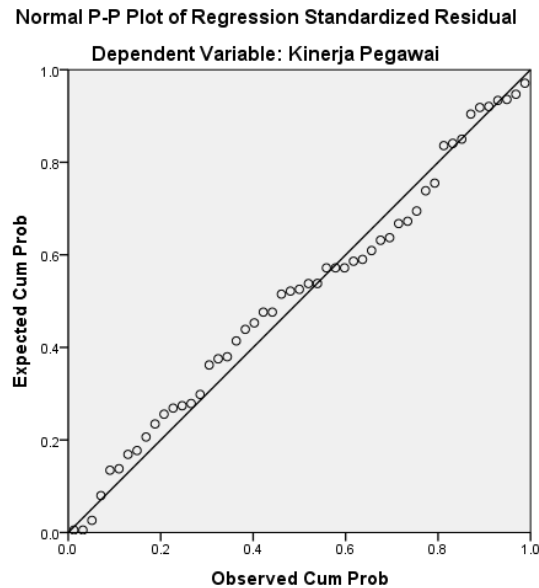
Sumber : *Output SPSS Version.23*

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi sudah di atas 0,05 yaitu 0,200, dengan hasil ini maka uji normalitas pada penelitian ini dinyatakan **normal**.

2) Uji Normalitas Menggunakan Metode Grafik *Probability Plot*

Langkah selanjutnya dalam uji normalitas adalah menguji data menggunakan pedoman dari *probability plot* yang menggunakan kriteria yaitu:

- 1). Pola distribusi dinyatakan normal jika titik-titik memanjang diarea garis diagonal dan mengikuti garis tersebut, sehingga model regresi sesuai dengan asumsi normalitas
- 2). Pola distribusi dinyatakan tidak normal jika titik-titik bergerak menjauh dari area garis diagonal dan tidak mengikuti garis tersebut, dan model regresi tidak sesuai dengan asumsi normalitas.



Sumber : *Output SPSS Version.23*

Gambar 4.2
Grafik P -P Plot Uji Normalitas

Dari gambar di atas, grafik menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, maka uji normalitas pada penelitian dinyatakan **normal**.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrument/data penelitian terdapat gejala multikolinearitas atau tidak. Pedoman dalam membaca uji multikolinearitas adalah nilai TV dan VIF. Kriterianya yaitu:

1. Apabila hasil $VIF < 10$ dan hasil *tolerance value* $> 0,01$ tidak adanya gejala multikolinearitas.
2. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance value* $< 0,01$ menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

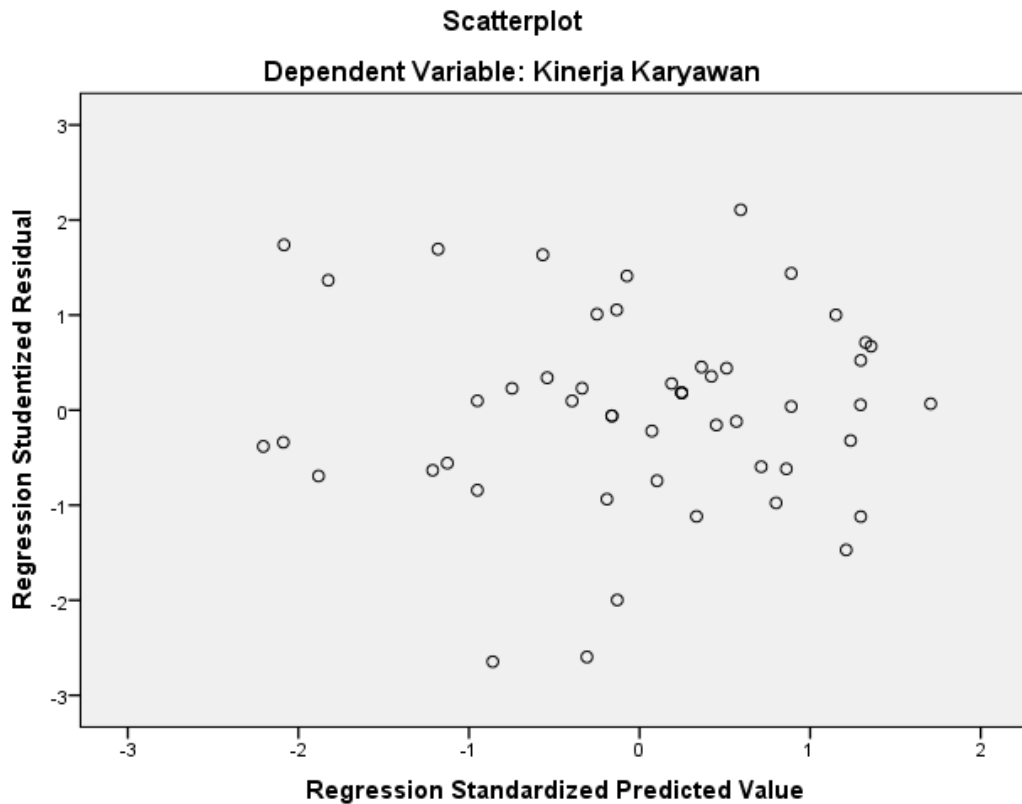
Sumber : *Output SPSS Version.23*

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui instrument data kita terdapat gejala heteroskedastisitas atau tidak, pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatter plot, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.



Sumber : *Output SPSS Version.23*

Gambar 4.3
Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas, titik-titik yang ada menyebar dan menjauh dari sumbu Y dan X, sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.2.5 Uji Analisis Kuantitatif

a. Uji Regresi Sederhana

1) Uji Regresi Sederhana antar Variabel X1 (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Uji regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y. Pada penelitian ini variabel X1

(lingkungan kerja fisik), variabel Y (kinerja pegawai), berikut hasil uji regresi berganda menggunakan SPSS versi 23:

Tabel 4.15
Uji Regresi Sederhana Variabel X1 Terhadap Y
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Dari hasil pengujian regresi sederhana pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,402 + 0,912X_1$. Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- a. Nilai konstanta berada di angka 2,402 diartikan jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak ada perubahan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,402 *point*.
- b. Nilai regresi lingkungan kerja fisik (X_1) 0,912 diartikan apabila nilai lingkungan kerja fisik (X_1) ditingkatkan 1 (satuan) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,912 *point*.

2) Uji Regresi Sederhana antar Variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Uji regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y. Pada penelitian ini variabel X2 (disiplin kerja), variabel Y (kinerja pegawai), berikut hasil uji regresi berganda menggunakan SPSS versi 23:

Tabel 4.16
Uji Regresi Sederhana Variabel X2 Terhadap Y
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Dari hasil pengujian regresi sederhana pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = (-0,973) + 1,006X_2$. Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- a. Nilai konstanta berada di angka (-0,973) diartikan jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada perubahan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar -0,973 *point*.
- b. Nilai rergrasi disiplin kerja (X_1) 1,006 diartikan apabila nilai disiplin kerja (X_1) ditingkatkan 1 (satuan) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 1,006 *point*.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 & X_2 terhadap variabel Y. Pada penelitian ini variabel X_1 (lingkungan kerja fisik) & X_2 (disiplin kerja), variabel Y (kinerja pegawai), berikut hasil uji regresi berganda menggunakan SPSS versi 23:

Tabel 4.17
Uji Regresi Berganda Variabel (X1) & (X2) Terhadap (Y)

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS Version.23*

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

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

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

c. Nilai Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pedoman dalam menilai kekuatan uji koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Pedoman Penilaian Uji Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber Sugiyono (2021 : 184)

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel (X1) Terhadap (Y)
Correlations

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

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

Sumber : *Output SPSS Version.23*

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

Tabel 4.20
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel (X2) Terhadap (Y)

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Dari hasil uji SPSS di atas didapatkan hasil pengujian 0,783 untuk koefisien korelasi secara parsial dan bisa disimpulkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kuat.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel (X1) & (X2) Terhadap (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.727	4.376

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Dari hasil uji SPSS di atas didapatkan hasil pengujian 0,859 untuk koefisien korelasi secara simultan dan bisa disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat kuat.

d. Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui presentase dari kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasilnya:

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel (X1) Terhadap (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.691	4.656

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Dari hasil pada tabel di atas di dapatkan nilai *R square* yaitu 0,698 artinya presentase pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai adalah 69,8 %. Sedangkan sisanya 30,2% adalah presentase faktor lain.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel (X2)
Terhadap (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.605	5.265

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Dari hasil pada tabel di atas di dapatkan nilai *R square* yaitu 0,613 artinya presentase pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 61,3 %. Sedangkan sisanya 38,7% adalah presentase faktor lain.

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel (X1) & (X2) Terhadap (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.727	4.376

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Dari hasil pada tabel di atas di dapatkan nilai *R square* yaitu 0,738 artinya presentase pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 73,8 %. Sedangkan sisanya 26,2% adalah presentase faktor lain.

4.2.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab hipotesis yang sudah dibuat pada bab sebelumnya, pada uji hipotesis terbagi menjadi 2, yaitu uji T dan uji F. Berikut hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini:

1) Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Berikut kriteria pada uji hipotesis penelitian ini:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima

Untuk menghitung nilai t tabel maka digunakan rumus yaitu:

$$T_{tabel} = t_{\alpha, df} (\text{Taraf Alpha} \times \text{Degree of Freedom})$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$f = (n-2), \text{ maka diperoleh } (51-2) = 49, \text{ maka } t_{tabel} = 2,010$$

$$e^2 = 5\%^2 = 0,05 = 0,025$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung $> t_{tabel}$ atau $p \text{ value} < \text{sig. } 0,05$.

Berikut hasil pengujiannya:

a) Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis t Variabel X1 Terhadap Y

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Version.23

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai t hitung ($10,632$) $> t$ tabel ($2,010$). Kemudian nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping.

b) Uji t Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis t Variabel X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai t hitung ($8,817$) $> t$ tabel ($2,010$). Kemudian nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping.

2) Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan. Berikut kriteria pada uji hipotesis penelitian ini:

1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak

2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima

Untuk menghitung nilai F tabel maka digunakan rumus $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(51-2-1) = 48$, jadi f tabel = 3,190. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai f hitung $>$ f tabel atau p value $<$ sig. 0,05. Berikut hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis F
ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : *Output SPSS Version.23*

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai F hitung $(67,730) > F_{tabel} (3,190)$. Kemudian nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) & Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Cipeundeuy Kecamatan Malingping.

4.3 Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan menggunakan uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 2,402 + 0,912X_1$ artinya kinerja pegawai akan bernilai 2,402 apabila nilai $X = 0$. Dan nilai regresi berada pada angka 0,912 sehingga apabila lingkungan kerja fisik ditingkatkan 1 (satuan) maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,912. Dan nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,835 dan nilai R^2 sebesar 0,698 atau 69,8 % menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai. Hasil uji t juga menghasilkan nilai sebesar $10,632 > 2,010$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan menggunakan uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = (-973) + 1,006X_2$ artinya kinerja pegawai akan bernilai -973 apabila nilai $X = 0$. Dan nilai regresi berada pada angka 1,006 sehingga apabila disiplin kerja ditingkatkan 1 (satuan) maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,006. Dan nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,783 dan nilai R^2 sebesar 0,613 atau 61,3% menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja

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

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

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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

ditolak dan H_{a3} diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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