



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Yulianto¹⁾
Wilis Fahlefi²⁾

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

¹⁾ yulianto@amayogyakarta.ac.id

²⁾ wilisfahlefi@amayogyakarta.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of work discipline and work environment on employee performance. This study obtained data from 88 respondents who are employees of the Yogyakarta Special Region Health Service. The results showed that there was an effect of work discipline on employee performance. And the work environment is not empirically proven to have an effect on employee performance, this shows that DIY Provincial Health Office employees can work well without being affected by the conditions of the work environment according to the provisions and regulations that have been set by the organization supported by good communication and cooperation between individuals and departments.

Keywords: *Discipline, Environment, Performance, Communication, Cooperation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suwati, 2013).

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Kesehatan D.I.Yogyakarta, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan



pegawainya. Oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Sedarmayanti (2010) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja dalam proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja tersebut diharapkan dapat menunjukkan bukti secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Dinas Kesehatan provinsi D.I.Yogyakarta adalah instansi pemerintahan yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan bagi kebutuhan masyarakat D.I. Yogyakarta. Dalam hal ini dinas kesehatan diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan dalam melakukan pelayanan publik. Bentuk pelayanan tersebut merupakan segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun sebagai pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan. Pegawai dapat berperan dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi. Instansi yang memiliki tenaga-tenaga kerja terampil dan memiliki motivasi yang tinggi dapat dianggap telah mempunyai aset yang sangat mahal. Hal ini disebabkan pegawai merupakan sumber daya manusia yang merupakan subyek dan obyek pembangunan dan berperan penting. Sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan D.I. Yogyakarta bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kehadiran di tempat bekerja. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela L. P., 2012). Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Selain itu dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai. Pimpinan Dinkes DIY menerapkan apel pagi dua kali dalam seminggu yaitu setiap hari senin dan jumat. Apel pagi dilaksanakan sebagai forum pelaporan kinerja pegawai dan pemberian amanat dari pimpinan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat bekerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013). Suasana kerja yang baik seperti ruang kerja ruang kerja yang kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Pada Dinkes DIY desain tempat kerja dan ruangan untuk masing masing bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja yang modern, terlihat bahwa



meja kerja antar pegawai terlalu berdekatan, banyaknya dokumen dan barang-barang lain yang diletakkan diatas dan disekeliling meja kerja sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya..

Penelitian ini mengambil disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa: 1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi D.I. Yogyakarta 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi D.I. Yogyakarta 3) pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi D.I. Yogyakarta.

TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan normanorma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya (Wahyudiyono, 2020). Jadi, seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Zainal dkk (2015) mengatakan 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 perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Dalam paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan suatu instansi dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap pegawai akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi kemajuan instansinya. Hal ini dikarenakan dalam kehidupan dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terutama di dalam lingkup kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Sagala, 2013).

Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak mempunyai arti jika tidak didukung oleh para pelaksananya. Sebagian memberikan pengertian bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawainya terhadap peraturan dan ketetapan instansi.



a. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut Markum (2011) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian pimpinan terhadap pegawai
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

b. Indikator yang mempengaruhi disiplin

Menurut Mangkunegara (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- b. Ketetapan jam pulang
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- e. Tanggung jawab dalam melakukan tugas
- f. Melakukan tugas-tugas kerja sampai dengan selesai setiap harinya

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pada pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sedangkan menurut Siagian (2014), "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Beberapa ahli mendefenisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan dan sebagainya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedamaryanti, (2010) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan terbagi dua faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.



- 1) Faktor lingkungan kerja fisik
 - a) Pewarnaan
 - b) Penerangan
 - c) Udara
 - d) Suara bising
 - e) Ruang gerak
 - f) Keamanan
 - g) Keersihan
- 2) Faktor lingkungan kerja non fisik
 - a) Struktur kerja
 - b) Tanggung jawab kerja
 - c) Perhatian dan dukungan pimpinan
 - d) Kelancaran komunikasi
 - e) Kerja sama antar kelompok

b. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa indikator yaitu:

- 1) Suasana kerja
Adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan
- 2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.
- 3) Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Kinerja

Dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kinerja seseorang yang dapat membantu perusahaan tersebut mencapai suatu tujuannya. Yang dimaksud kinerja itu sendiri adalah hasil kerja seseorang yang bekerja sesuai dengan kemampuannya atau sesuai dengan prestasi yang dimiliki oleh orang itu sendiri. Seorang kinerja mempunyai tanggung jawab yang harus dilaksanakan agar perusahaan tersebut merasa puas dengan hasilnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2012:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2012). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela L. P., 2019).



a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

2) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi juga dapat diartikan dorongan dalam diri manusia untuk menyebabkan individu memulai dan mempertahankan tindakan diarahkan pada tujuan tertentu (Sunardi, 2021). Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status atau kompensasi (Fahlefi, 2021).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik tujuan, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

b. Indikator yang mempengaruhi kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerjapegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) "Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor Kemampuan (*ability*) dan Faktor Motivasi (*motivation*) (Keith, 2010)." Menurut Setiawan, (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

2) Kesesuaian jam kerja

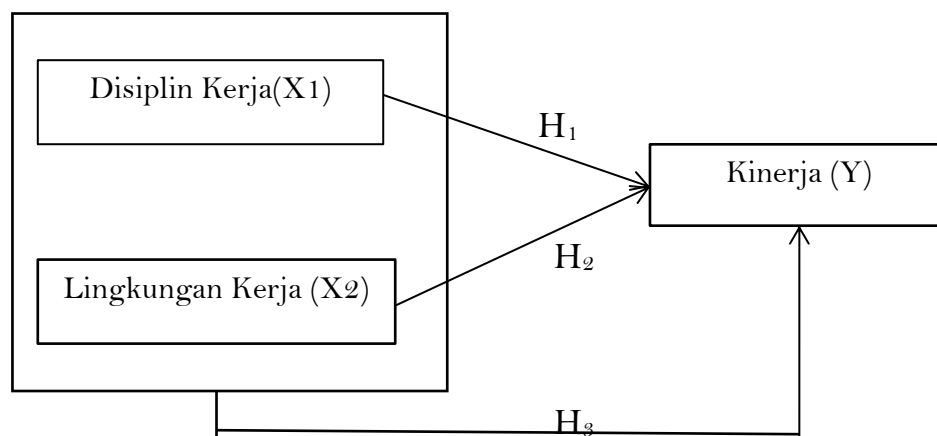
Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran

3) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadirannya pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu

- 4) Kerja sama antar pegawai
Kemampuan pegawai untuk kerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
- 5) Kepuasan kerja
Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Kerangka berfikir :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan provinsi DIY.
- H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan provinsi DIY.
- H3 : Diduga Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan provinsi DIY.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah SPSS.

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Kesehatan provinsi D.I.Yogyakarta yang berjumlah 113 orang. Sampel yang berhasil digunakan berjumlah 88 orang dengan teknik yang



digunakan dalam menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *sloving*. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen yang berasal dari Web Dinas Kesehatan Provinsi DIY.

PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai Dinas Kesehatan provinsi D.I.Yogyakarta. Kuesioner terkait tentang variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Data yang dapat digunakan dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 88 pegawai. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 responden (43,2%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 50 responden (56,8%). Responden yang memiliki pendidikan SMP yakni 2 responden (2,3%), pendidikan SMA 14 responden (15,9%), pendidikan Diploma 27 responden (30,7%), pendidikan Sarjana (S1) 32 responden (36,4%), dan pendidikan Master 13 responden (14,8%). Responden dengan lama bekerja 0-10 tahun yakni 38 responden (43,2%), yang bekerja 11-20 tahun 14 responden (15,9%), yang bekerja 21-30 tahun 29 responden (33,0%), yang bekerja >30 tahun 7 responden (8,0%). Terdapat 12 reponden (13,6%) yang mendapatkan penghasilan kisaran 1-2 juta, responden dengan penghasilan 2-4 juta sebanyak 52 responden (59,1%), responden dengan penghasilan 4-6 juta sebanyak 22 responden (25,0%), responden dengan penghasilan 6-8 juta sebanyak 2 responden (2,3%).

Tabel 1. Hasil uji Validitas Disiplin kerja

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,703	0,2096	Valid
P2	0,659	0,2096	Valid
P3	0,655	0,2096	Valid
P4	0,662	0,2096	Valid
P5	0,755	0,2096	Valid
P6	0,707	0,2096	Valid

Tabel 2. Hasil uji Validitas Lingkungan Kerja

Item pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
P1	0,759	0,2096	Valid
P2	0,805	0,2096	Valid
P3	0,780	0,2096	Valid
P4	0,675	0,2096	Valid
P5	0,653	0,2096	Valid
P6	0,584	0,2096	Valid

Tabel 3. Hasil uji Validitas Kinerja

Item pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
P1	0,769	0,2096	Valid
P2	0,735	0,2096	Valid
P3	0,735	0,2096	Valid
P4	0,683	0,2096	Valid
P5	0,666	0,2096	Valid



Uji validitas menunjukkan bahwa item-item pada setiap variabel nilainya lebih dari 0,2096, dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
Disiplin Kerja	0,753	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,817	Reliabel
Kinerja	0,773	Reliabel

Nilai yang Cronbach's Alpha masing – masing variabel dalam uji *reliability statistics* lebih besar dari 0,60, artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Dalam uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp.Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
Disiplin Kerja	4.681	1.66298	0.000
Lingkungan Kerja	1.223	1.66298	0.225

Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan table.5 di atas diketahui nilai Signifikan (Sig) variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya ada pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t table, dengan t table = $n-k (88-3=85) = 1.66298$ maka diperoleh t hitung $4.681 > t \text{ tabel} : 1.66298$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel disiplin kerja diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja. Hal ini berlaku di Dinas Kesehatan Provinsi DIY, para pegawai mengetahui akan tujuan, aturan, ataupun kemampuan yang diberikan oleh pimpinan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan tangan baik. Dengan kata lain para pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi DIY memiliki kesadaran akan peraturan di dalam organisasi, pegawai memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta para pegawai memahami adanya pengawasan dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan table.5 di atas diketahui nilai Signifikan (Sig) variable Lingkungan (X2) adalah sebesar $0,225 > \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, dengan t tabel = $n-k (88-3=85) = 1.66298$, maka diperoleh t hitung $1.223 < t \text{ tabel} : 1.66298$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel lingkungan kerja ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Hal ini memiliki makna bahwa para pegawai tetap menyelesaikan pekerjaannya meskipun kondisi yang ada di sekitarnya kurang begitu mendukung, seperti misalnya lingkungan kerja fisik. Selain itu, pegawai di Dinas Kesehatan



Provinsi DIY melaksanakan pekerjaannya dengan peralatan yang telah tersedia. Hubungan dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini juga memberi arti bahwa pegawai Dinas Kesehatan Provinsi DIY telah memiliki kinerja yang baik dengan mengikuti peraturan yang ada, menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tepat waktu didukung dengan hubungan harmonis, komunikasi dan kerjasama yang baik antar personal maupun bagian untuk mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terbukti secara empiris yang disimpulkan bahwa peraturan yang jelas, tugas dan tanggungjawab yang jelas serta pengawasan dari pimpinan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi DIY.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak terbukti secara empiris berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi DIY. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang merupakan kondisi sekitar pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja tidak menjadi perhatian utama dalam melakukan pekerjaan, seperti misalnya kondisi lingkungan kerja secara fisik yang terdapat beberapa keterbatasan.
3. Implikasi lain dari hasil penelitian bahwa pegawai Dinas Kesehatan Provinsi DIY dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini karena didukung oleh hubungan harmonis, komunikasi dan kerjasama yang baik antar personal maupun bagian di lingkungan kerja Dinas Kesehatan Provinsi DIY.

ACKNOWLEDGMENTS

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah mendukung dan membantu dalam memberikan data maupun informasi untuk tujuan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Fahlefi, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul D.I. Yogyakarta. *Albama*, 50.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Keith, D. (2010). *Terjemahan Agus Dharma Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Markum, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMA.



- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Sagala, R. D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, A. M. (2014). Pengaruh Inovasi produk Terhadap Nilai Pelanggan serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pemasaran Kain Songket in Style di Tangan Generasi Muda yang Kaya Inspirasi . *Jurnal Ekonomi Bisnis* , 1-19.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implementasi Kinerja*, . Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunardi, A. I. (2021). Student Motivation in Online English Learning. *ELE Reviews: English Language Education Reviews*, 110-124.
- Susilaningih. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*, 155-168.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No.1.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, M. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudiyono, U. A. (2020). *Pengaruh Faktor-Faktor Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sleman*. Albama, Vol.13 No.2.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.