

## Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Penanggal

Fiuna Eliyu Harini<sup>1</sup>, Zainul Hidayat<sup>2</sup>, Imam Abrori<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia<sup>123</sup>

Email: fiunaeliyu4@gmail.com<sup>1</sup>, zd4y4t@gmail.com<sup>2</sup>, ari.abrorii@gmail.com<sup>3</sup>

### INFO ARTIKEL

Volume 4

Nomor 4

Bulan Juni

Tahun 2022

Halaman 285-294

### ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia beranggapan kalau tenaga kerja manusia merupakan hal yang harus dijaga dan diolah dengan baik. Dalam bekerja atau melakukan sesuatu diperlukan motivasi yang dapat menggerakkan karyawan. Lingkungan kerja dan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kedisiplinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan juga pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di Puskesmas Penanggal. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 51 orang karyawan Puskesmas Penanggal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga diperoleh responden sebanyak 51 responden. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang dianalisis menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di Puskesmas Penanggal.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi**

### ABSTRACT

*Human resource management assumes that human labor is something that must be maintained and processed properly. In working or doing something, motivation is needed that can move employees. The work environment and organizational culture also affect discipline. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on work discipline, the effect of the work environment on work discipline and also the influence of organizational culture on employee work discipline at the Penanggal Health Center. This type of research is a quantitative study with a population of 51 employees of the Penanggal Health Center. The sampling technique used saturated samples so that 51 respondents were obtained. The data obtained by distributing questionnaires were analyzed using multiple linear analysis techniques. The test results in this study indicate that work motivation and work environment do not have a positive influence on work discipline. Meanwhile, organizational culture has a positive influence on employee discipline at the Penanggal Health Center*

***Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Organizational Culture***

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia mengasumsikan bahwa pekerjaan manusia perlu dikelola dan diproses dengan baik. Lily Setyawati, dkk. (2021) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dapat diketahui dengan tercapainya tujuan dari organisasi yang ditunjuk. Mencapai tujuan organisasi ini membutuhkan orang-orang berbakat. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama bagi kegiatan suatu organisasi. Sebagai orang dan karyawan menjadi perhatian utama organisasi untuk mencapai kesuksesan bisnis. Kinerja suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada kinerja para karyawannya. Ketika Anda bekerja atau bekerja, Anda membutuhkan motivasi untuk menggerakkan karyawan Anda.

Motivasi adalah kemampuan pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga keinginan dan tujuan organisasinya tercapai sekaligus (Edwin B. Flippo dan Rosento, 2020: 118). Ketika Anda berada dalam situasi yang tidak nyaman, kemampuan Anda untuk tetap fokus, mendorong diri sendiri, dan menyelesaikan sesuatu mulai menurun. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting bagi karyawan untuk tampil maksimal (Sodexo, 2021). Penelitian terdahulu yang terkait adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Hotel Permai Pekanbaru” oleh Trio Saputra pada tahun 2019. Penelitian tersebut menunjukkan hasil ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan koefisien korelasi positif artinya memiliki hubungan yang searah.. sedangkan penelitian dari Aries Susanty yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN Persero APD Semarang” dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting bagi pemilik bisnis. Lingkungan kerja tidak menjalankan proses produksi suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan yang menjalankan proses produksi. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman memberi Anda ketenangan pikiran dan memastikan bahwa karyawan Anda melakukan yang terbaik. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja di mana mereka bekerja, mereka dapat bekerja dengan nyaman dan memanfaatkan jam kerja mereka dengan baik. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan (Nurhaeda, 2021). Penelitian terdahulu yang terkait adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima” oleh Ardin Putra dan Kartin Aprianti tahun 2020. Penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. Sedangkan penelitian dari Miftachul Mujib dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKD Daerah Istimewa Yogyakarta dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, budaya organisasi juga memainkan peran kecil di bidang ini. Robbins dan Judge (2016) juga mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah proses evaluasi yang dilakukan karyawan yang membedakan satu institusi dengan institusi lainnya. Kehadiran budaya perusahaan dalam perusahaan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri, memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif untuk masa depan. Sementara itu Luthans (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki nilai-nilai yang perlu dikenali, dikejar, dan terus didukung oleh perusahaan ketika masalah muncul. karyawan untuk sebagai cara melihat, berpikir dan merasakan tentang masalah ini. Penelitian terdahulu yang terkait adalah “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)” oleh Widya Dwi Oktaviani dan Rohmat Saragih tahun 2017. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Sedangkan penelitian dari Muhammad Luhung Pribadi dengan judul “Peran

Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel Tbk Cilegon” menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi dan pusat kesehatan kepada karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap integritas karyawan di tempat kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Ini memfasilitasi realisasi tujuan puskesmas.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan kesehatan perorangan pada tingkat pertama dan mengutamakan upaya preventif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, yaitu lembaga sanitasi (Permenkes #75 Tahun 2014). Berbicara tentang Puskesmas, tidak terlalu jauh dari masalah kesehatan. Secara bahasa, Puskesmas adalah lembaga yang membantu mendukung masyarakat dan memberikan pelayanan kesehatan. Puskesmas Penanggal merupakan salah satu Puskesmas yang berada di wilayah Kabupaten Lumajang di desa Penanggal Kecamatan Candipuro. Puskesmas Penanggal berupaya meningkatkan kesehatan dengan tujuan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, merata dan terjangkau kepada masyarakat. Ternyata, seperti yang peneliti lihat, pelayanan medis yang diberikan di Puskesmas Penanggal masih ada beberapa fenomena yang terjadi, seperti kurangnya keramahan staf, seringnya keterlambatan staf, dan sering absennya staf. Dalam hal ini disiplin kerja petugas sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi. Berdasarkan uraian di atas maka atas permintaan masyarakat diperlukan konsep Puskesmas yang efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan Puskesmas.

Berdasarkan fakta yang ada dan beberapa penelitian terdahulu maka judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Penanggal**. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan juga pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di Puskesmas Penanggal.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Penanggal dengan jumlah 51 orang karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Tahapan analisis data dengan mengumpulkan data hasil penyebaran kuesioner, menghitung, lalu data diolah (sps 24), uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas data), uji t dan  $R^2$ .

#### **RESULTS AND DISCUSSION**

Pada uji instrumen pertama adalah uji validitas dimana uji validitas yang ini digunakan untuk mengetahui kecepatan derajat antara data-data yang aslinya terjadi pada sebuah objek penelitian antara yang bisa dilakukan oleh peneliti itu sendiri. Dalam uji validitas ini seluruh yang ada dalam instrumen peneliti di uji setiap satu persatu di setiap variabel. Bila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antar skor faktor dengan skor total kurang dari 0,3 maka hasil dari instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015:173).

Hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) di peroleh  $r_{hitung}$  untuk pernyataan pertama sebesar 0,762, pernyataan kedua sebesar 0,720, pernyataan ketiga sebesar 0,542, untuk pernyataan keempat sebesar 0,747, dan untuk pernyataan terakhir sebesar 0,624. Dari semuanya memiliki tingkat signifikan sebesar 0,276.

Berdasarkan data dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi dari kelima pernyataan untuk variabel motivasi kerja keseluruhan memiliki  $r_{hitung}$  yang bernilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan pernyataan pada motivasi kerja dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian ini dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau suatu informasi yang dibutuhkan.

Hasil pengujian validitas untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) di peroleh  $r_{hitung}$  untuk pernyataan pertama sebesar 0,731, pernyataan kedua sebesar 0,749, pernyataan ketiga sebesar 0,522, dan

untuk pernyataan keempat sebesar 0,728. Dari semuanya memiliki tingkat signifikan sebesar 0,334.

Berdasarkan data dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi dari keempat pernyataan untuk variabel lingkungan kerja keseluruhan memiliki  $r_{hitung}$  yang bernilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan pernyataan pada lingkungan kerja dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian ini dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau suatu informasi yang dibutuhkan.

Hasil pengujian validitas untuk variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) di peroleh  $r_{hitung}$  untuk pernyataan pertama sebesar 0,614, pernyataan kedua sebesar 0,816, pernyataan ketiga sebesar 0,657, untuk pernyataan keempat sebesar 0,611, dan untuk pernyataan kelima sebesar 0,573. Dari semuanya memiliki tingkat signifikan sebesar 0,276.

Berdasarkan data dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi dari kelima pernyataan untuk variabel motivasi kerja keseluruhan memiliki  $r_{hitung}$  yang bernilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan pernyataan pada motivasi kerja dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian ini dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau suatu informasi yang dibutuhkan.

Hasil pengujian validitas untuk variabel disiplin kerja (Y) diperoleh  $r_{hitung}$  untuk pernyataan pertama sebesar 0,761, pernyataan kedua sebesar 0,622, untuk pernyataan ketiga sebesar 0,756, untuk pernyataan keempat sebesar 0,647, untuk pernyataan kelima sebesar 0,819, dan untuk pernyataan keenam sebesar 0,684. Dari keseluruhan pernyataan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,276.

Uji reliabilitas dipakai guna mengukur ketelitian atau keakuratan serta mengukur derajat ketetapan yang dilihatkan oleh instrumen pengukuran. Berikut hasil dari uji reliabilitas pada indikator di penelitian ini :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach's	$R_{tabel}$ 5% (51)	Tingkat Reliabilitas
Motivasi kerja (X1)	0,771	0,276	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,771	0,276	Reliabel
Budaya organisasi (X3)	0,759	0,276	Reliabel
Disiplin kerja (Y)	0,780	0,276	Reliabel

Sumber : data yang diolah

Dalam penelitian ini penentuan reliabel atau tidak reliabelnya suatu data dapat dinyatakan apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda Sugiyono (2012:456). Berdasarkan tabel 4.10 hasil dari uji reliabilitas menunjukkan jika nilai Alpha Cronbach's pada variabel pertama motivasi kerja sebesar 0,771, variabel kedua yaitu lingkungan kerja sebesar 0,771, variabel ketiga yaitu budaya organisasi sebesar 0,759, dan pada variabel keempat yaitu disiplin kerja sebesar 0,780. Sesuai dengan tingkat reliabilitas sehingga hasil ini menyatakan bahwa indikator dinyatakan reliabel. Adapun uji instrumen telah dilakukan dengan mendapatkan hasil yang memenuhi kriteria reliabilitas serta validitas sehingga indikator di instrumen bisa digunakan pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2011: 32) uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis :

$H_0$  : Data residual terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed  $> \alpha = 0.05$

$H_a$  : Data residual tidak terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed  $< \alpha = 0.05$

Dari pengujian tersebut menunjukkan nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,50 dan nilai signifikan (0,05), karena nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas 0,05 yaitu 0,50, maka hal ini menunjukkan bahwa residual data berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini jika uji multikolinieritas diukur menggunakan pemenuhan suatu kriteria jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) tidak boleh lebih dari angka 10 serta nilai dari tolerance lebih dari angka 0,1. Untuk hasil rekapitulasi pengujian multikolinieritas dapat diuraikan melalui tabel sebagai berikut :

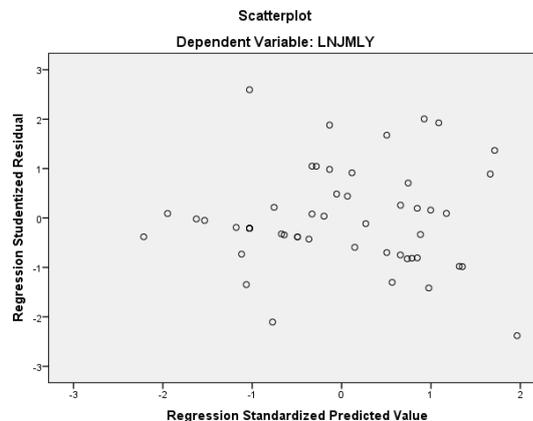
**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,717	1,395	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,675	1,482	Bebas Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,867	1,153	Bebas Multikolinieritas

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan seluruh variabel yang digunakan untuk prediktor model regresi nilai VIF yang cukup kecil, dimana seluruh bernilai < 10 dan nilai tolerance > 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan ada tanda-tanda terjadi multikolinieritas. Hal ini bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini merupakan variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan kedalam pengujian regresi linier berganda.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan scatterplot dengan suatu kriteria letak dari residual tidak mempunyai pola, misalnya berkelompok dan mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Berikut ini adalah hasil pengujian dari heteroskedastisitas :



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa nilai dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak memperlihatkan ada pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbukti terbukti terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk tujuan mengetahui pengaruh dari suatu variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisa untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,971 + 0,144X_1 + 0,084X_2 + 0,187$$

Keterangan :

- Y = Variabel disiplin kerja
- 1,971 = Konstanta
- 0,144 = Koefisien motivasi kerja
- 0,084 = Koefisien lingkungan kerja

- 0,187 = Koefisien budaya organisasi
- $X_1$  = Motivasi kerja
- $X_2$  = Lingkungan kerja
- $X_3$  = Budaya organisasi

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = nilai konstanta sebesar 1,971. Hal ini mengandung arti bahwa nilai dari disiplin kerja akan sebesar 1,971 apabila tidak terdapat motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.
- 2) Koefisien  $b_1$  ( $X_1$ ) = 0,144 (positif dengan menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% motivasi kerja akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,144 dan sebaliknya setiap penurunan 1% motivasi kerja akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,144 dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu  $X_2$  dan  $X_3$ .
- 3) Koefisien  $b_2$  ( $X_2$ ) = 0,084 (positif dengan menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% lingkungan kerja akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,084 dan sebaliknya setiap penurunan 1% lingkungan kerja akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,084 dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu  $X_1$  dan  $X_3$ .
- 4) Koefisien  $b_3$  ( $X_3$ ) = 0,187 (positif dengan menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% budaya organisasi akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,187 dan sebaliknya setiap penurunan 1% budaya organisasi akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,187 dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu  $X_1$  dan  $X_2$ .

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t parsial pada penelitian ini menggunakan signifikansi sebesar 5% agar dapat menentukan  $t_{tabel}$  dilakukan dengan menghitung degree of freedom (df) menggunakan perhitungan n-k. Apabila dari perhitungan diperoleh probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terdapat disiplin kerja secara parsial. Dengan n di definisikan sebagai jumlah sampel sebanyak 51 dan sebagai jumlah variabel keseluruhan yaitu empat, maka perhitungan menjadi 51-4 didapatkan hasil 47. Pada  $t_{tabel}$  dengan melihat signifikansi dua arah 5% karena menggunakan lebih dari satu variabel sehingga di dapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,01174.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Rekapitulasi Uji t**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	3,393	0,001
	Motivasi kerja	0,980	0,332
	Lingkungan kerja	-0,510	0,612
	Budaya organisasi	3,042	0,303

Sumber : data yang diolah

Dari hasil uji pada tabel di atas dapat diperoleh :

a) Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji t parsial pada variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,980 , dengan nilai signifikansi 0,332. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 tersebut diperoleh  $t_{tabel}$  2,01174. Menurut Sugiyono (2018) apabila diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka variabel X memiliki pengaruh terhadap Y dan jika  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Maka dari itu hipotesis pertama ditolak yang berarti motivasi kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Yang dimana dapat dilihat nilai signifikansi variabel motivasi kerja 0,332 lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  0,980 kurang dari  $t_{tabel}$  2,01174.

b) Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil uji t parsial pada variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -0,510 dengan nilai signifikansi 0,332. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 di peroleh  $t_{tabel}$  2,01174. Menurut Sugiyono (2018) apabila dari perhitungan diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel X memiliki pengaruh terhadap Y dan jika  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Maka hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja ditolak

yang berarti tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Yang dimana didapat nilai tingkat signifikansi sebesar 0,332 yang nilainya lebih dari 0,05, dan  $t_{hitung}$  -0,510 kurang dari  $t_{tabel}$  2,01174.

c) Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji t parsial pada variabel budaya organisasi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,042 dengan nilai signifikansi 0,303. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 di peroleh  $t_{tabel}$  2,01174. Selanjutnya menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X3) didapat nilai tingkat signifikansi sebesar 0,303 yang nilainya lebih dari 0,05, nilai  $t_{hitung}$  3,042 lebih besar  $t_{tabel}$  2,01174, artinya hipotesis ketiga yaitu budaya organisasi diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y namun tidak signifikan karena tingkat signifikansi lebih dari 0,05.

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi independen terhadap variasi dependen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi ini dapat diketahui dengan R-Square atau Adjusted R-square sebagai tolak ukurnya. R-Square umumnya dipakai pada penelitian dengan satu variabel bebas (regresi linear sederhana), sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada variabel bebas lebih dari satu (regresi linear berganda). Dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) akan dapat diperoleh nilai yang bermanfaat untuk mengevaluasi dan mengukur seberapa besar bantuan dari beberapa variabel independen (X) terhadap naik turunnya variabel dependen (Y) (Bahri, 2018:192). Berikut hasil uji koefisien determinasi :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square
1	0,307 <sup>a</sup>	0,95 <sup>a</sup>

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji koefisien determinasi pada nilai R Square ( $R^2$ ) yang di dapatkan adalah sebesar 0,95. Artinya bahwa motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) dapat mempengaruhi disiplin kerja sebesar 9,5% secara bersamaan. Sedangkan sisanya ditunjukkan oleh nilai estimasi error yaitu 90,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini, contohnya fasilitas kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dan pemberian reward berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Faktanya pada peneleitian ini dilihat di lapangan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi di Puskesmas Penanggal kurang berpengaruh terhadap disiplin kerja secara bersamaan atau simultan. Karena dari uji hipotesis dan kejadian nyata di lapangan membuktikan bahwa yang berpengaruh terhadap disiplin kerja hanya budaya organisasi saja. Sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka diperoleh jika variabel X1 dan X2 yang terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variael Y yaitu disiplin kerja sedangkan variabel X3 yakni budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel Y yaitu disiplin kerja karyawan di Puskesmas Penanggal. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Penjelasan setiap variabel adalah sebagai berikut :

**a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan SPSS didapatkan bahwa uji t antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai sig.t ( $0,980 < t_{tabel}$  2,01174) maka pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Y) adalah hipotesis ditolak sehingga diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Trio Saputra (2013), bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Namun sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurul Hasanah (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karena ada beberapa karyawan yang memilih jenis jawaban ragu-ragu, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju dengan pernyataan yang ada. Seperti kurang menyetujui bahwa pernyataan "imbalan kerja seperti gaji, bonus, tunjangan dapat membuat karyawan bekerja dengan baik". Hal ini ditunjukkan dengan pemberian gaji dan bonus seperti jasa pelayanan yang diberikan setiap 1 bulan sekali dan karyawan tidak keberatan akan itu, karena memang sudah termasuk ketentuan. Yang sedikit membuat keberatan biasanya bonus dari jasa pelayanan terkadang lebih dari 1 bulan baru diberikan karena ada keterlambatan pengerjaan SPJ. Namun, jika SPJ sudah selesai biasanya pemberian dirapel dengan bulan berikutnya. Lalu pernyataan "Jaminan keamanan dan keselamatan kerja seperti jaminan sosial tenaga kerja" ada responden yang kurang menyetujui pernyataan ini. Hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang masih belum memiliki BPJS kesehatan dan Ketenagakerjaan yang diperoleh dari puskesmas dikarenakan ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi ketika ingin memiliki itu dan prosesnya agak sulit sehingga selalu terjadi penundaan pengurusan BPJS. Ada lagi indikator ke empat dengan pernyataan "Puskesmas memberikan penghargaan atau pujian atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawan sehingga memberi motivasi lebih untuk bekerja dengan baik" ada beberapa responden menjawab ragu-ragu dengan pernyataan ini. Hal tersebut terjadi karena pemberian penghargaan belum terlalu maksimal dikarenakan pemberian piagam tidak dilakukan setiap saat, melainkan ketika saat ada evaluasi dari pihak kedinasan. Dan indikator terakhir dengan pernyataan "Puskesmas memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri seperti melakukan pendidikan dan pelatihan" ada beberapa responden menjawab ragu-ragu atau kurang menyetujui pernyataan tersebut. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang belum memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri seperti ikut diklat dsb. Hal ini terjadi dikarenakan biaya yang biasanya untuk diklat ditanggung puskesmas namun puskesmas terkadang harus membagi keuangan untuk kegiatan prioritas.

#### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan SPSS didapatkan bahwa uji t antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai  $\text{sig.t} (-0,510 < t_{\text{tabel}} 2,01174)$  maka pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) adalah  $H_0$  ditolak sehingga diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Intan Diana Putri (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ardin Putra (2020), bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima.

Dari hasil tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, karena menurut karyawan Puskesmas Penanggal ada beberapa yang kurang menyetujui mengenai pernyataan-pernyataan yang ada seperti pernyataan "Pencapaian yang cukup di Puskesmas Penanggal membuat saya nyaman saat bekerja" ada beberapa responden menjawab kurang menyetujui dengan pernyataan ini. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya cahaya matahari di ruang kerja karena Puskesmas Penanggal terletak di salah satu dataran tinggi di Kabupaten Lumajang sehingga seringkali cuaca tidak mendukung adanya sinar matahari untuk pencapaian, seperti mendung dan turun hujan ketika di dataran rendah minim hujan. Lalu pernyataan "Suhu udara dengan temperatur normal di ruang kerja Puskesmas Penanggal membuat saya semangat bekerja" ada beberapa responden yang kurang menyetujui dengan pernyataan ini. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan merasa kedinginan ketika cuaca tak menentu sehingga suhu udara menurun, karena Puskesmas Penanggal terletak di dataran tinggi yang memiliki cuaca tak menentu seperti saat di daerah lainnya tidak hujan, tapi di daerah Puskesmas Penanggal sedang hujan.

#### **c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil perhitungan SPSS didapatkan bahwa uji t antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai  $\text{sig.t} (3,042 >$

$t_{\text{tabel}} 2,01174$ ) maka pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap disiplin kerja (Y) adalah Ha diterima sehingga diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Widya Dwi Oktaviani (2017), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ujang Jaya (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja wartawan pada koran tribun Pekanbaru.

Variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karena menurut karyawan di Puskesmas Penanggal yang menyetujui pernyataan-pernyataan yang ada. Seperti pernyataan “Saya tanggap ketika diberikan tugas atau pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan ini. Hal itu dapat ditunjukkan dengan meskipun pekerjaan banyak namun karyawan Puskesmas Penanggal bersedia mengemban tugas atau program lebih dari satu dari tugas pokok pekerjaannya. Seperti contoh ketika seorang perawat atau tenaga kesehatan lain yang tugasnya mengobati dan merawat pasien namun ada beberapa yang memenuhi syarat diberikan amanah sebagai pemegang keuangan diantaranya bendahara maupun PPTK (pejabat pelaksana teknis kegiatan). Indikator ke dua dengan pernyataan “Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada karyawannya dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan bahwa pimpinan yakni kepala puskesmas selalu mendukung karyawannya saat bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan usaha kepala puskesmas sesekali melihat atau kadang mengontrol ke ruang kerja masing-masing bidang untuk hanya sekedar menyapa dan menanyakan bagaimana pekerjaannya, ada kendala atau tidak. Indikator ke tiga dengan pernyataan “Pimpinan mampu menjalankan tugasnya dengan baik sebagai leader, mediator dan integrator” mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan ini. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan saat ada kendala di pekerjaan karyawan menemui kepala puskesmas untuk mendiskusikan masalahnya, dan kepala puskesmas selalu memberikan tanggapan atau solusi terhadap masalah yang sedang dihadapi karyawannya, sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dan tidak sesuai kehendak. Indikator ke empat dengan pernyataan “Saya mampu bersikap ramah terhadap rekan kerja dan pimpinan yang dapat mengoptimalkan budaya organisasi” mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan ini. Hal tersebut ditunjukkan dengan harmonisnya hubungan seperti saling bertegur sapa antar karyawan dan pimpinan, sehingga budaya organisasi dapat berjalan lancar. Dan indikator ke lima dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik” mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan ini. Hal itu dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaan yang sesuai kriteria dan tepat waktu selesainya pekerjaan sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan.

Jadi, jika budaya organisasi mengendur maka disiplin kerjapun akan berkurang. Oleh sebab itu budaya organisasi di Puskesmas Penanggal memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, namun tidak signifikan sehingga masih harus ditingkatkan lagi.

### **KESIMPULAN (Times New Roman, 10pt, Bold)**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda secara parsial pada pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Puskesmas Penanggal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhitya, W. R., Affandi, D. K & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal* 3(1), 31.

- Agung, A. P. P. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: UB Pres.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/download/189/129>
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Edisi 5. Bandung: Alfabeta.
- Febriani, Misna. (2016). *Pengertian Budaya Organisasi, Indikator dan Kuesioner Tentang Budaya Organisasi*. 15 November 2016. <https://misnafebriana96.blogspot.com/2016/11/pengertian-budaya-organisasi-indikator.html>.
- Hermawan. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang*. Manajemen. Lumajang: STIE Widyagama Lumajang.
- Kristianti, L.S., Affandi, A., Nurjaya., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 1-2. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/download/9987/6347>.
- Mangkunegara, A. P & Octorent, T. R. (2015). Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318-328.
- Pentingnya Motivasi Kerja di Perusahaan*. (2021). Jakarta: Grup Sodexo. <https://www.sodexo.co.id/motivasi-itu-penting-untuk-mendorong-semangat-kerja/>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Rahayu, K. W. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Ekonomia. Samarinda: Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Rosento, E. K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu
- Sofyan, D.K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 20.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: Rajagrafindo Perkasa.
- Paramita, R.W. D., Rizal, N., Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 3. Lumajang: Widyagama Press.