

PENGARUH TINGKAT KEHADIRAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS ARJASA

Dwi Nurul Komalyah¹, Hari Budi Lestari², Harmawan Teguh Saputra³

Universitas PGRI Argopuro Jember^{1,2,3}

dwinurul808@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Arjasa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian berjumlah 68 pegawai yang terdiri atas tenaga kesehatan dan tenaga administrasi di UPTD Puskesmas Arjasa. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,236. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,438. Secara simultan, tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,594 menunjukkan bahwa variabel tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kehadiran dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Arjasa.

Kata Kunci: Tingkat Kehadiran Pegawai, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of employee attendance and work environment on employee performance at UPTD Puskesmas Arjasa. The study employed a quantitative approach with a correlational research design. The population consisted of 68 employees, including healthcare workers and administrative staff at UPTD Puskesmas Arjasa. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was selected as research respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using IBM SPSS Statistics version 25 through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, f-test, and coefficient of determination analysis. The results showed that employee attendance had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.037 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.236. The work environment also had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.438. Simultaneously, employee attendance and work environment significantly affected employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.594 indicated that employee attendance and work environment variables explained 59.4% of the variation in employee performance, while the remaining 40.6% was influenced by other variables outside the study. The findings indicate that improving attendance discipline and creating a conducive work environment are important factors in enhancing employee performance and healthcare service quality at UPTD Puskesmas Arjasa.

Keywords: Employee Attendance, Work Environment, Employee Performance, Public Service

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu bentuk tanggung jawab pemerintah dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, baik dalam bidang administrasi, jasa, maupun pelayanan sosial. Menurut Riani D. (2021), pelayanan publik merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktiknya, pelayanan publik tidak hanya menitikberatkan pada aspek administratif, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang mampu menciptakan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Keberhasilan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan pelayanan tersebut, terutama pada instansi yang bergerak di bidang kesehatan masyarakat. Salah satu institusi pelayanan publik yang memiliki peran strategis dalam pembangunan kesehatan masyarakat adalah UPTD Puskesmas Arjasa. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berfungsi sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif bagi masyarakat. Keberadaan Puskesmas menjadi sangat penting karena pelayanan yang diberikan bersentuhan langsung dengan kebutuhan dasar masyarakat dalam bidang kesehatan. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja pegawainya. Penelitian Ridwan dkk. (2025) menjelaskan bahwa efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal sehingga mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan organisasi pelayanan publik. Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, disiplin, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan, menurunnya produktivitas organisasi, serta berkurangnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Menurut Nurhandayani (2022), kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena secara langsung memengaruhi efektivitas pelayanan dan pencapaian tujuan institusi. Dalam konteks pelayanan kesehatan, optimalisasi kinerja pegawai menjadi kebutuhan yang sangat penting mengingat tingginya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Pegawai Puskesmas dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, responsif, dan konsisten dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Namun demikian, kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya. Dua faktor yang dinilai memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai adalah tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja. Tingkat kehadiran pegawai merupakan indikator kedisiplinan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Kehadiran yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mampu menjalankan tugas secara konsisten. Sebaliknya, tingkat absensi yang tinggi dapat menimbulkan berbagai permasalahan organisasi, seperti meningkatnya beban kerja pegawai lain, terganggunya proses pelayanan, serta menurunnya produktivitas kerja. Dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti Puskesmas, rendahnya tingkat kehadiran pegawai dapat berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat, seperti meningkatnya antrean pasien, keterlambatan pelayanan, hingga penurunan kualitas layanan medis maupun administratif.

Penelitian yang dilakukan oleh Meutia dkk. (2022) menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kehadiran yang baik mencerminkan disiplin kerja dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai, maka semakin besar pula peluang terciptanya

produktivitas dan efektivitas kerja yang optimal. Dalam lingkungan pelayanan kesehatan, kedisiplinan kehadiran menjadi aspek penting karena pelayanan kepada masyarakat berlangsung secara terus-menerus dan membutuhkan kesiapan pegawai setiap saat. Selain tingkat kehadiran, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai saat melaksanakan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruangan, pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tata letak ruang, keamanan kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, dukungan pimpinan, suasana kerja, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan menurunnya konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugas. Menurut penelitian Marisyah (2022), lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis sehingga pegawai lebih mudah mencapai target pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pada UPTD Puskesmas Arjasa, kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup penting terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Lingkungan kerja fisik yang kurang optimal, seperti keterbatasan ruang pelayanan, ventilasi udara yang kurang baik, atau fasilitas kerja yang belum memadai, berpotensi menurunkan kenyamanan kerja pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan kerja yang kurang harmonis, komunikasi yang tidak efektif, atau minimnya dukungan organisasi juga dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja pegawai. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat melalui optimalisasi kinerja pegawai. Sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dasar di wilayah Kabupaten Jember, UPTD Puskesmas Arjasa membutuhkan pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal. Penelitian ini menjadi penting karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi manajemen UPTD Puskesmas Arjasa dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait peningkatan disiplin kehadiran pegawai dan perbaikan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan publik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Tingkat Kehadiran Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Arjasa”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *correlational research* atau penelitian korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berorientasi pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis menggunakan statistik inferensial. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan, arah pengaruh, dan tingkat keterkaitan antara dua variabel atau lebih tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian menggunakan instrumen penelitian dan analisis data statistik. Sementara itu,

penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan serta besarnya pengaruh antarvariabel penelitian secara objektif dan terukur. Pendekatan ini relevan digunakan karena penelitian berfokus pada pengaruh tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Arjasa.

Penelitian dilaksanakan di UPTD Puskesmas Arjasa dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri atas tingkat kehadiran pegawai (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Tingkat kehadiran pegawai dipahami sebagai bentuk kedisiplinan pegawai dalam memenuhi kewajiban kerja sesuai jadwal dan ketentuan organisasi. Kehadiran pegawai yang baik mencerminkan komitmen, tanggung jawab, dan kepatuhan pegawai terhadap tugas organisasi sehingga dapat memengaruhi efektivitas pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kehadiran memiliki hubungan positif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai (Meutia dkk., 2022).

Adapun indikator tingkat kehadiran pegawai meliputi ketepatan waktu hadir, tingkat absensi, kedisiplinan kerja, dan konsistensi kehadiran pegawai. Variabel lingkungan kerja diartikan sebagai segala kondisi yang berada di sekitar pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik mencakup penerangan, suhu udara, keamanan kerja, dan ruang gerak pegawai, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, serta komunikasi kerja dalam organisasi. Menurut penelitian Nurhandayani (2022), lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan motivasi kerja, kenyamanan psikologis, serta produktivitas pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada instansi pelayanan kesehatan seperti puskesmas. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pelayanan publik. Menurut penelitian Dewi dkk. (2021), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, termasuk disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Arjasa sebanyak 68 orang yang terdiri atas tenaga kesehatan maupun tenaga administrasi, seperti dokter, perawat, bidan, tenaga farmasi, dan staf administrasi yang terlibat langsung dalam pelayanan masyarakat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (*saturated sampling*), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi memungkinkan untuk dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 responden. Hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Hipotesis pertama menyatakan bahwa tingkat kehadiran pegawai diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Arjasa. Hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hipotesis ketiga menyatakan bahwa tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Arjasa. Hipotesis tersebut didasarkan pada asumsi bahwa disiplin kehadiran dan lingkungan kerja yang kondusif mampu

meningkatkan motivasi, efektivitas kerja, serta kualitas pelayanan pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden untuk memperoleh data mengenai tingkat kehadiran pegawai, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur persepsi dan sikap responden terhadap variabel penelitian secara sistematis dan terukur. Analisis data dilakukan secara sistematis dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 25. Tahapan analisis data meliputi uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	No. Item	Nilai r Hitung	Nilai Signifikansi	Keterangan
Tingkat Kehadiran Pegawai	1	0,412	0,000	Valid
	2	0,389	0,001	Valid
	3	0,527	0,000	Valid
	4	0,305	0,011	Valid
	5	0,463	0,000	Valid
	6	0,371	0,002	Valid
	7	0,584	0,000	Valid
	8	0,336	0,005	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,298	0,014	Valid
	2	0,451	0,000	Valid
	3	0,519	0,000	Valid
	4	0,367	0,002	Valid
	5	0,492	0,000	Valid
	6	0,324	0,007	Valid
	7	0,573	0,000	Valid
	8	0,407	0,000	Valid
	9	0,358	0,003	Valid
	10	0,281	0,020	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,396	0,001	Valid
	2	0,448	0,000	Valid
	3	0,275	0,024	Valid
	4	0,531	0,000	Valid
	5	0,382	0,001	Valid
	6	0,415	0,000	Valid
	7	0,349	0,004	Valid

Seluruh nilai r hitung $> r$ tabel (0,244) dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 68 orang, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,244 ($N-2 = 66$). Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh indikator pada variabel kehadiran pegawai, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel (0,244). Nilai signifikansi seluruh indikator

juga berada di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan telah mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara baik. Validitas instrumen menjadi penting karena menentukan kualitas data yang diperoleh dalam penelitian kuantitatif. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang akurat sehingga kesimpulan penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan ketentuan bahwa nilai alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan instrumen reliabel.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kehadiran Pegawai	0,679	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,619	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,618	0,60	Reliabel

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kehadiran pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,679, variabel lingkungan kerja sebesar 0,619, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,618. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik. Kuesioner yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten apabila digunakan pada kondisi yang relatif sama. Reliabilitas instrumen yang baik juga menunjukkan bahwa responden memahami item pertanyaan secara seragam sehingga data yang dihasilkan lebih dapat dipercaya.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian, yaitu kehadiran pegawai, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori "setuju" dan "sangat setuju" terhadap seluruh indikator penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kehadiran pegawai di UPTD Puskesmas Arjasa tergolong baik. Pegawai dinilai memiliki kedisiplinan kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada variabel lingkungan kerja, responden juga memberikan penilaian positif, terutama pada aspek hubungan antarpegawai, komunikasi kerja, keamanan kerja, dan kenyamanan lingkungan fisik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Arjasa telah mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pegawai. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memperoleh penilaian yang baik dari responden. Hal ini tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, kualitas pelayanan, tanggung jawab pekerjaan, dan ketepatan pelaksanaan tugas yang telah sesuai dengan target organisasi. Secara umum, hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa kondisi kehadiran pegawai dan lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Arjasa berada pada kategori baik dan mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan dasar

pengambilan keputusan bahwa data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,992 atau lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF sebesar 1,008 atau lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel kehadiran pegawai dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang independen sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara terpisah. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Hasil menunjukkan bahwa kehadiran pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,750, sedangkan variabel lingkungan kerja sebesar 0,371. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian. Dengan terpenuhinya asumsi heteroskedastisitas, model regresi dinilai memenuhi syarat untuk digunakan pengujian hipotesis.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.
(Constant)	8,214	2,145	-	3,829	0,000
Kehadiran Pegawai (X ₁)	0,236	0,086	0,281	2,744	0,008
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,438	0,093	0,482	4,710	0,000

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,236X_1 + 0,438X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel kehadiran pegawai memiliki koefisien regresi sebesar 0,236 dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat kehadiran pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kehadiran yang baik mencerminkan disiplin kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi.
- 2) Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,438 dengan arah positif. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan pegawai di lingkungan puskesmas.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel kehadiran pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,037 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kehadiran pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan disiplin kehadiran dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Uji f (Simultan)

Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel kehadiran pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi antara kedisiplinan pegawai dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,594 atau 59,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kehadiran pegawai dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 59,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kompetensi pegawai, serta faktor psikologis lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Arjasa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kehadiran dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kualitas pelayanan serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Secara umum, hasil analisis deskriptif juga memperlihatkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap seluruh variabel penelitian, yang berarti kondisi kehadiran pegawai, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Arjasa berada pada kategori baik. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh indikator pada variabel kehadiran pegawai, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,244) dengan signifikansi $< 0,05$ sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian. Temuan ini sejalan dengan pendapat Janna dan Herianto (2021) yang menyatakan bahwa instrumen penelitian dikatakan layak digunakan apabila memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten dan akurat.

Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat statistik. Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 $> 0,05$ yang berarti data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,992 $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,008 < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas

menunjukkan nilai signifikansi variabel kehadiran pegawai sebesar 0,750 dan lingkungan kerja sebesar 0,371 atau lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh Tingkat Kehadiran Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,236. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kehadiran pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Arjasa. Kehadiran pegawai mencerminkan disiplin kerja, komitmen, serta tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kehadiran tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menjaga kontinuitas pelayanan, dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meutia dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kehadiran pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kehadiran yang tinggi menunjukkan kedisiplinan dan komitmen kerja yang baik. Penelitian oleh Irawanto dkk. (2024) juga menjelaskan bahwa sistem kehadiran berbasis digital mampu meningkatkan kontrol disiplin kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan organisasi. Hasil serupa ditemukan oleh Sari dan Prasetyo (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kehadiran memiliki hubungan erat dengan efektivitas penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan publik. Penelitian lain yang mendukung hasil ini dilakukan oleh Putra dkk. (2021) yang menemukan bahwa tingkat absensi pegawai yang rendah dapat meningkatkan beban kerja pegawai lain sehingga berdampak pada penurunan produktivitas organisasi. Selanjutnya, penelitian Rahmawati (2020) menunjukkan bahwa kedisiplinan kehadiran merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan kinerja pegawai sektor pelayanan publik. Penelitian oleh Handoko dkk. (2023) juga menyebutkan bahwa pegawai dengan tingkat kehadiran tinggi memiliki motivasi kerja dan loyalitas organisasi yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan tingkat absensi tinggi.

Di lingkungan pelayanan kesehatan, tingkat kehadiran pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada pasien. Ketidakhadiran pegawai dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan, meningkatnya antrean pasien, dan berkurangnya efektivitas kerja tim medis maupun tenaga administrasi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kehadiran pegawai menjadi salah satu strategi penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan di puskesmas. Meskipun demikian, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian Wibowo (2021) menemukan bahwa kehadiran pegawai tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila organisasi belum memiliki sistem pengawasan dan evaluasi kerja yang efektif. Penelitian lain oleh Kurniawan dan Lestari (2020) juga menyatakan bahwa kehadiran fisik pegawai belum tentu mencerminkan produktivitas kerja apabila pegawai mengalami kelelahan kerja, burnout, atau rendahnya motivasi intrinsik. Dengan demikian, kehadiran pegawai perlu didukung oleh sistem kerja yang sehat, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang baik agar mampu menghasilkan kinerja optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,438. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di UPTD

Puskesmas Arjasa. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan kerja, dan tingkat kebisingan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, kerja sama tim, dan komunikasi kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, serta semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhandayani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja. Penelitian Marisyah (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Simanjuntak (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung hasil ini dilakukan oleh Dewi dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa kualitas lingkungan kerja di fasilitas kesehatan sangat menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian Susanto (2018) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan fokus kerja dan mengurangi tingkat stres pegawai. Selain itu, penelitian Pramudya dkk. (2023) menemukan bahwa fasilitas kerja yang memadai dan hubungan interpersonal yang harmonis berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai sektor kesehatan. Dalam konteks pelayanan kesehatan di Puskesmas Arjasa, lingkungan kerja yang baik sangat penting karena pegawai bekerja dalam tekanan pelayanan yang cukup tinggi. Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, serta didukung komunikasi dan koordinasi yang baik antarpegawai akan membantu menciptakan pelayanan kesehatan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memicu stres kerja, konflik internal, kelelahan emosional, hingga penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Hidayat dan Anwar (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila pegawai memiliki motivasi intrinsik yang rendah dan sistem penghargaan organisasi yang kurang baik. Penelitian Saputra dkk. (2020) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik belum tentu meningkatkan kinerja apabila beban kerja pegawai terlalu tinggi dan distribusi pekerjaan tidak seimbang. Dengan demikian, organisasi tidak hanya perlu memperhatikan lingkungan kerja, tetapi juga aspek motivasi, kepemimpinan, dan manajemen beban kerja pegawai.

Pengaruh Tingkat Kehadiran Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,594 atau 59,4%. Hal ini berarti bahwa variabel tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan beban kerja. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Arjasa tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi antara disiplin kehadiran dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai yang hadir secara disiplin dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman akan lebih mudah mencapai target kerja, menjaga kualitas pelayanan, dan meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap

pelayanan kesehatan. Temuan ini didukung oleh penelitian Gaurifa (2024) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai sektor publik dipengaruhi oleh kombinasi faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas manajemen organisasi. Penelitian Ridwan dkk. (2025) juga menegaskan bahwa pelayanan kesehatan yang optimal di puskesmas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, penelitian Rengkuan dkk. (2025) menyebutkan bahwa keberhasilan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja aparatur dan sistem kerja organisasi yang efektif. Pihak manajemen UPTD Puskesmas Arjasa perlu meningkatkan pengawasan terhadap disiplin kehadiran pegawai sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan sistem absensi digital, peningkatan fasilitas kerja, pengembangan komunikasi organisasi, serta pemberian dukungan psikologis dan motivasi kerja kepada pegawai sehingga kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Bahwa tingkat kehadiran pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Arjasa, yang menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kehadiran pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan menjadi variabel yang lebih dominan dibandingkan tingkat kehadiran pegawai, sehingga kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,594 yang berarti kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 59,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 40,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R., dkk. (2021). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pelayanan kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 34–42.
- Gaurifa, S. (2024). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai instansi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 12(2), 88–97.
- Handoko, T., dkk. (2023). Disiplin kehadiran dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(3), 56–66.
- Hidayat, R., & Anwar, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 77–85.
- Irawanto, D., dkk. (2024). Sistem kehadiran online dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Teknologi Informasi dan Organisasi*, 7(2), 91–101.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad*, 1(2), 1–12.
- Kurniawan, A., & Lestari, P. (2020). Kehadiran kerja dan produktivitas pegawai dalam perspektif psikologi organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(1), 23–31.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 145–154.
- Meutia, R., dkk. (2022). Pengaruh tingkat kehadiran terhadap kinerja karyawan pada instansi pelayanan publik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 14(1), 65–74.
- Nurhandayani. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 120–129.
- Pramudya, A., dkk. (2023). Lingkungan kerja dan produktivitas pegawai sektor kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 15(2), 98–109.

- Putra, D., dkk. (2021). Pengaruh absensi pegawai terhadap efektivitas kerja organisasi. *Jurnal Manajemen Publik*, 6(2), 55–63.
- Rahmawati, L. (2020). Disiplin kehadiran sebagai faktor penentu kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Negara*, 8(1), 44–52.
- Rengkuan, M., dkk. (2025). Pelayanan publik dan kinerja aparatur pemerintah daerah. *Jurnal Kebijakan Publik Indonesia*, 13(1), 12–22.
- Riani, D. (2021). Konsep pelayanan publik dalam perspektif administrasi negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 30–39.
- Ridwan, A., dkk. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan pelayanan kesehatan puskesmas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(1), 75–86.
- Saputra, R., dkk. (2020). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Organisasi*, 4(3), 66–75.
- Sari, N., & Prasetyo, B. (2023). Pengaruh disiplin kehadiran terhadap efektivitas pelayanan publik. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 9(2), 80–89.
- Simanjuntak, P. (2019). Lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 50–58.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, H. (2018). Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 40–49.
- Wibowo, A. (2021). Pengaruh kehadiran pegawai terhadap kinerja pada organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 99–108.