

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG)**

***THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND
JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(STUDY AT SEMARANG CITY HEALTH DEPARTMENT)***

Prima Dwi Hastuti¹ , Kasmari Kasmari²

Universitas Stikubank, Semarang^{1,2}

prima58272@gmail.com¹, fkasmari@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This final project is the result of a research test of how much influence the work environment, work discipline and job satisfaction have on employee performance carried out at the Semarang City Health Office as an object. The research method is quantitative through distributing questionnaires which are filled in directly by employees who are referred to as primary data. The population is 200 Health Office employees who get 73 respondents after applying the purposive sampling method with the Slovin formula. The data analysis technique applies Multiple Linear Regression. From the results of testing the hypothesis on employee performance partially it is known that the work environment has a significant positive effect, while work discipline and job satisfaction have an effect but not significant. In improving employee performance, the company is expected to be able to improve the three aspects above so that workers feel more comfortable when completing a job and feel satisfied with the work that has been completed by giving awards or rewards to employees who get achievements. Thus the expertise of workers can increase as expected.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Tugas akhir ini adalah hasil dari uji penelitian seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Semarang sebagai objek. Metode penelitian yaitu kuantitatif melalui penyebaran kuesioner yang diisi secara langsung oleh pegawai yang disebut sebagai data primer. Populasi sebanyak 200 pegawai Dinkes yang memperoleh 73 responden setelah mengaplikasikan metode purposive sampling dengan rumus Slovin. Teknik analisis data mengaplikasikan Regresi Linear Berganda. Dari hasil pengujian hipotesis terhadap kinerja karyawan secara parsial diketahui bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan, sementara itu disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan. Dalam meningkatkan performa pegawai, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan ketiga aspek diatas supaya pekerja semakin merasa nyaman ketika menyelesaikan suatu pekerjaan dan merasa puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan dengan cara memberikan penghargaan atau reward kepada pegawai yang memperoleh prestasi. Dengan demikian keahlian pekerja bisa meningkat seperti yang diharapkan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan yang baik pasti banyak dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah sumber daya manusia atau karyawan didalam perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang mendukung majunya sebuah perusahaan yaitu kinerja karyawan yang sangat baik untuk menunjang berjalannya sebuah perusahaan untuk mendapatkan profit. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik supaya menghasilkan kinerja yang dapat meningkatkan kualitas sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia dalam perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan aktifitas perusahaan. Sehingga SDM dituntut bekerja dengan baik.

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas, istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil pencapaian seorang karyawan karena telah melaksanakan tugas yang dibebankan dengan maksimal untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan karena dengan adanya kinerja yang baik, maka perusahaan akan meningkat dan berpotensi mendapatkan profit.

Puskesmas Bandarharjo merupakan puskesmas yang pelayanannya masih berkaitan dengan Dinas Kesehatan Kota Semarang, puskesmas ini memiliki 50 pegawai yang masih aktif hingga kini. Kehadiran pegawai menjadi hal penting karena puskesmas membutuhkan banyak petugas kesehatan, apalagi ketika adanya wabah *covid-19* dan setelah pandemi selesai.

Dibawah ini disajikan rekapitulasi absensi karyawan puskesmas Bandarharjo periode 2020-2022.

Tabel 1.
Rekapitulasi Absensi
Karyawan Pada Puskesmas
Bandarharjo
Periode 2020-2022

Kriteria Penilaian	2020	2021	2022
Sakit	33	26	19
Izin	25	38	33
Cuti	16	21	36
Alpha	11	17	29
Jumlah hari absen	85	102	117
Jumlah hari kerja	312	312	312
Jumlah Pegawai	50	50	50
Presentase	27,24%	32,69%	37,5%

Sumber : Bidang Tata Usaha
Puskesmas Bandarharjo

Dari Tabel 1.1 terlihat okupansi Puskesmas Bandarharjo sebesar 27,24% pada tahun 2020 dan meningkat menjadi 32,69% pada tahun 2021. Pada tahun 2022, okupansi kembali menjadi 37,5%. Pernyataan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persentase ketidakhadiran, semakin buruk kinerjanya. Berdasarkan penelitian dan observasi penulis sebelumnya, kinerja petugas di Puskesmas kurang baik, hal ini disebabkan kurangnya

kedisiplinan tinggi yang dipatuhi petugas, lingkungan kerja yang dikatakan belum mumpuni seperti kamar pasien cukup sempit, koridor dan pasien yang penuh sesak.

Ini meredupkan pencahayaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan tidak optimal disebabkan lingkungan kerja tidak mempunyai sarana prasarana yang cukup lengkap serta kondisi ruangan yang belum baik untuk mendukung kemajuan pekerjaan petugas Puskesmas Bandarharjo.

Hal diatas sangat memengaruhi kinerja karyawan Puskesmas Bandarharjo, kinerja akan semakin baik jika ketiga faktor diatas bisa terpenuhi dengan baik.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang mendukung proses kerja karyawan yang meliputi hal fisik maupun non fisik seperti fasilitas, metode kerja dan pelaksanaan pekerjaan yang memengaruhi kinerja tim maupun perseorangan.

Kemudian, Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Fathoni, 2006).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang yang memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya (Sunyoto, 2012). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

merupakan perasaan emosional karyawan akan pekerjaan yang telah dilakukannya, perasaan tersebut bisa berupa perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Hasil penelitian dari beberapa peneliti mengenai lingkungan kerja memberikan hasil berbeda seperti Andriana dan Liana (2022), Limbong dkk (2022) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aniversari (2022) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari beberapa peneliti mengenai disiplin kerja memberikan hasil berbeda seperti Setyaji dan Rijanti (2022), Hanafi dan Zulkifli (2022) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Muna dan Isnawati (2022) Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari beberapa peneliti mengenai kepuasan kerja memberikan hasil berbeda seperti Octaviani dkk (2021), Susanto (2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Nabawi (2019) kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dinas Kesehatan Kota Semarang (DKK) merupakan satuan perangkat kerja daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang diangkat dan diberhentikan oleh Walikota. Instansi ini bergerak dibidang pelayanan kesehatan, seperti Rumah Sakit Daerah (RSD), Puskesmas, Ambulans, dan UPTD di Kota Semarang. Dinas Kesehatan mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan otonomi daerah di bidang kesehatan. Dinas Kesehatan Kota Semarang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pelayanan dalam urusan kesehatan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayati(2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2009), dimensi dan indikator lingkungan kerja, sebagai berikut : Dimensi lingkungan langsung dengan indikator pusat kerja dan fasilitas kerja; dimensi lingkungan perantara dengan indikator temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran tidak mekanis, dan bau tidak sedap.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan karyawan agar mau mengubah perilakunya dan berusaha meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan yang berlaku dan norma-norma masyarakat. (Rivai, 2015). Adapun dimensi dan indikator menurut Rivai dan Sagala (2014) dapat diuraikan sebagai berikut: dimensi kehadiran dengan indikator karyawan meminta ijin apabila terlambat datang ke kantor, karyawan meminta ijin apabila tidak dapat masuk kerja; dimensi ketaatan pada peraturan kerja dengan indikator karyawan tidak membawa pulang peralatan perusahaan, karyawan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut; dimensi ketaatan pada standar kerja dengan indikator karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang

telah ditetapkan perusahaan, karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan; dimensi ingkat kewaspadaan tinggi dengan indikator karyawan selalu fokus dalam bekerja, karyawan berhati-hati dalam setiap menggunakan peralatan perusahaan; dimensi bekerja etis dengan indikator karyawan bersikap sopan selama berada didalam kantor, karyawan memiliki etika yang baik selama berada didalam kantor.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini akan mereka terima. Menurut Robbins dan Judge (2015) dimensi dan indikator kepuasan kerja, sebagai berikut : dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator beban kerja yang diterima; dimensi gaji dengan indikator jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya; dimensi promosi dengan indikator peningkatan status; dimensi pengawasan dengan indikator pemberian pengawasan saat bekerja; dimensi rekan kerja dengan indikator karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Menurut Bangun (2012) dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut : dimensi kuantitas pekerjaan dengan indikator melakukan pekerjaan sesuai target; dimensi kualitas pekerjaan dengan indikator melakukan pekerjaan sesuai *operation manual*, melakukan pekerjaan sesuai *inspection manual*; dimensi ketepatan waktu dengan indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline*, kehadiran, datang tepat

waktu, bekerja sesuai jam kerja; dimensi kemampuan kerja dengan indikator memberi saran pada atasan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, menghargai rekan kerja satu sama lain, bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam

kategori penelitian kuantitatif yaitu dengan penelitian melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Jenis data penelitian ini adalah data primer atau data yang didapatkan langsung dari sumbernya dengan cara mengisi kuesioner yang telah disebar dengan teknik analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2018) data primer ialah sumber data yang didapatkan langsung dari pengumpul data. Pengumpulan data dilakukan dengan maksud memperoleh data yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner. Kuesioner merupakan daftar tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Semarang. Pengumpulan data kuesioner dengan 95 sampel responden dari 200 populasi pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang menggunakan teknik *purposive sampling*.

Sedangkan untuk metode analisis data yang digunakan, yaitu :

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan sebagai ukuran sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner mampu dikatakan valid jika sebuah pertanyaan kuesioner mengungkap berbagai hal yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dikatakan valid apabila KMO tiap variabel diatas 0,05 dan signifikansi dibawah 0,05 serta memiliki nilai kriteria loading faktor pengujian, yaitu loading faktor > rule of thumb (0,4) berarti valid, sedangkan

loading faktor < rule of thumb (0,4) berarti tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji data apakah kuesioner yang telah digunakan reliabel atau justru tidak. Menurut Ghazali (2011) Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila hasil jawaban dari responden konsisten, stabil atau tetap dari kurun waktu ke waktu. Makin tinggi reliabilitas suatu alat tersebut stabil dalam mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas pengukuran tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Dengan ketentuan: Jika Koefisien Cronbach Alpha < .0,7 maka butir pertanyaan yang ditanya tidak reliabel. Dan Jika Koefisien Cronbach Alpha > 0,7 maka butir pertanyaan yang ditanya reliabel.

2. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda
 Analisis Regresi Linier Berganda menurut Ghazali (2011) merupakan keterkaitan antara variabel terkait dengan hanya 1 variabel atau lebih seperti Variabel bebas yang mempunyai tujuan untuk mengetahui hasil rata-rata populasi atau nilai dari variabel dependen atas dasar nilai suatu variabel dependen yang telah diketahui.

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
 b1,b2,b3 = Koefisien Regresi
 X1 = Lingkungan Kerja
 X2 = Disiplin Kerja
 X3 = Kepuasan Kerja
 E = Kesalahan Pengganggu (error)

3. Uji Model

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisiendeterminasi merupakan pengukuran seberapa jauh model penelitian yang telah digunakan untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien tersebut berada pada kisaran angka 0 hingga 1. Nilai dari R² yang dapat dibilang kecil, telah menunjukkan bahwa suatu variabel terikat diterangkan dari variabel bebas dengan jumlah terbatas. Sedangkan apabila nilai R² mendekati 1 artinya variabel bebas dapat menunjukkan keterkaitan variabel terikat sebagian besar atau hampir keseluruhan (Ghozali, 2011).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji f menunjukkan bagaimana suatu model penelitian apakah sudah baik atau tidak yang dapat disebut *goodness of fit*. Ghazali (2011) merupakan bentuk uji variabel bebas yang dapat termasuk kedalam model regresi hingga mempunyai pengaruh bersamaan terhadap suatu variabel pengikat. Menurut Ghazali (2011) cara untuk melakukan uji F

$$Y=b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+E$$

sebagai berikut :

1. Jika nilai dari F hitung > f tabel maka keluar H₀ dapat ditolak dengan nilai derajat kepercayaan 5% yang artinya semua variabel bebas secara bersamaan dan signifikan dapat berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, apabila F

hitung > F tabel maka keluar H₀ otomatis akan dapat ditolak dan H_A dapat diterima.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t menurut Ghazali (2011) merupakan uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel bebas secara individu yang menerangkan variasi variabel terikat. H₀ merupakan suatu parameter β_i yang nilainya sama dengan nol (H₀ : $\beta_i = 0$). Jadi variabel bebas tersebut bukan merupakan variabel penjelas yang secara signifikan terhadap variabel terkait. Sementara itu H_A parameter adalah suatu variabel yang nilainya tidak sama dengan nol (H_A : $\beta_i \neq 0$). Apabila H_A positif maka akan menunjukkan hasil (H_A : $\beta_i > 0$), begitu sebaliknya jika H_A negatif maka akan menunjukkan hasil (H_A : $\beta_i < 0$). Berarti variabel bebas tersebut merupakan salah satu penjelas yang telah signifikan terhadap variabel terikat. Ghazali (2011) menjabarkan beberapa cara yang dapat dilakukan untuk uji t sebagai

berikut :

1. Total degree of freedom (tdf) sebanyak 20 / lebih, dengan derajat dari kepercayaan 5% maka hasil H₀ yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak apabila nilai $t > 2$ (nilai yang absolut). Maka dari sebuah hipotesis alternatif dapat diterima karena telah menyatakan jika suatu variabel bebas secara individual dapat mempengaruhi variabel dependen.
2. Perbandingan dari nilai statistik t dengan menggunakan titik kritis menurut tabel. apabila nilai

statistik t hitung > t tabel maka hipotesis alternatif menurut pernyataan jika variabel bebas secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yang diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian uji validitas ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix (Load Factor)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,794	X1.1	0,755	Valid
		X1.2	0,576	Valid
		X1.3	0,697	Valid
		X1.4	0,768	Valid
		X1.5	0,701	Valid
		X1.6	0,670	Valid
		X1.7	0,769	Valid
		X1.8	0,632	Valid
		X1.9	0,729	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,854	X2.1	0,751	Valid
		X2.2	0,727	Valid
		X2.3	0,563	Valid
		X2.4	0,770	Valid
		X2.5	0,748	Valid
		X2.6	0,710	Valid
		X2.7	0,678	Valid

		X2.8	0,808	Valid
		X2.9	0,775	Valid
		X2.10	0,763	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	0,602	X3.1	0,571	Valid
		X3.2	0,552	Valid
		X3.3	0,727	Valid
		X3.4	0,847	Valid
		X3.5	0,799	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,780	Y.1	0,673	Valid
		Y.2	0,847	Valid
		Y.3	0,594	Valid
		Y.4	0,645	Valid
		Y.5	0,691	Valid
		Y.6	0,727	Valid
		Y.7	0,636	Valid
		Y.8	0,646	Valid
		Y.9	0,762	Valid
		Y.10	0,675	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan semua nilai dalam suatu KMO > 0,05 dan nilai loading factor > 0,4 maka semua item dalam indikator lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,822	0,7	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,896	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,744	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,866	0,7	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian menghasilkan nilai cronbarch alpha lebih besar dari stndart alpha yaitu 0,7. Sehingga variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan pada pengujian selanjutnya.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi R² ditunjukkan pada tabel

berikut :

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,384
Disiplin Kerja (X2)		
Kepuasan Kerja (X3)		

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,384 yang berarti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,384 x 100% = 38,4% sedangkan sisanya (100% - 38,4% = 61,6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji simultan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	15,935	0,000
Disiplin Kerja (X2)			
Kepuasan Kerja (X3)			

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung yaitu 15,395 > F-tabel (2,73) dan nilai signifikasi (sig) dalam uji F sebesar 0,000 < 0,05 hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga model regresi dalam penelitian dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian uji hipotesis ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig
Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,246	0,037
Disiplin Kerja (X2)		0,347	0,054
Kepuasan Kerja (X3)		0,135	0,407

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,246 X1 + 0,347 X2 + 0,135 X3$$

Uji statistik t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t tabel yang menjadi batas sebesar 1,993 jadi jika nilai t hitungnya lebih besar dari 1,993 dengan probabilitas signifikan kurang dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha akan diterima.

Berdasarkan tabel hasil hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,037 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,129 > t tabel (1,993) dan koefisien beta sebesar 0,246 hal tersebut berarti lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis 2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap

Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,054 > 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1,957 < t tabel (1,993) dan koefisien beta sebesar 0,347 hal tersebut berarti disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua ditolak.

3. Hipotesis 3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,407 > 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,835 < t tabel (1,993) dan koefisien beta sebesar 0,135 hal tersebut berarti kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga ditolak.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kesehatan Kota Semarang.

Pegawai Dinas

Kesehatan Kota Semarang telah menjaga dan peduli dengan lingkungan kerja yang akan memberikan dampak terhadap berjalannya produktivitas pekerjaan kantor, karena jika lingkungan kerja baik

maka karyawan akan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas-tugas kantor, dan hal tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan yang akan menjadi lebih baik. Hasil

penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sofiatun dan Mansyur (2021), Setyaji dan Rijanti (2022), Firdausyi dan Kasmari (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kesehatan Kota Semarang. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyaji dan Rijanti (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang belum maksimal dalam menaati peraturan yang diberikan, hal tersebut memberikan dampak yang kurang baik pada kedisiplinan pegawai karena akan memengaruhi kinerja karyawan yang akan memburuk dengan tidak ditaatinya kedisiplinan dengan baik. Pada Dinas Kesehatan Kota Semarang disiplin kerja yang dilakukan belum maksimal sepenuhnya karena kurangnya kesadaran dalam menaati peraturan yang ada dan kurang tegasnya sanksi/hukuman yang diberikan apabila melanggar peraturan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Satedjo dan Kempa (2017), Fadilah (2019), Margaret (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kesehatan Kota Semarang. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Dinas Kesehatan Kota Semarang kepuasan kerja belum dirasa cukup oleh para pegawai karena kompensasi yang diberikan belum mampu membuat pegawai merasa terpenuhi dan puas sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Azhari, Resmawan dan Ikhsan (2021), Paramitha dan Liana (2022), Adiyasa dan Windayanti (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota Semarang maka diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut berarti apabila lingkungan kerja diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut berarti bahwa baik atau tidaknya disiplin kerja yang

diterapkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut berarti bahwa puas atau tidaknya kepuasan kerja yang didapatkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT XYZ Jakarta Selatan)". dalam jurnal *JMSAB 2* (1), 23-30.
- Andriana, V. T., & Liana, L. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Cakra Gemilang Abadi)". dalam jurnal *SEIKO Journal Of Management & Business*, 5(2).
- Aniversari, P. 2022. "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)". dalam jurnal *Manajemen Bisnis Islam*, 3 (1), 1-24.
- Azhari, Resmawan & Ikhsan, M. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau)". dalam jurnal *FEB Forum Ekonomi*, 23(2), 187-193.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fadilah, S.I. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kereta Api Indonesia (PERSERO). Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Putra.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari. 2022. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Karyawan Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang)". dalam jurnal *Mirai Manajemen*, 7 (1), 307- 318.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, A., & Zulkifli. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ATB)". dalam jurnal *Dimensi*, vol. 7 (2), 406-422.
- Hasibuan, E. M. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai PT. Rifansi Dwi Putra)". dalam jurnal *National*

- Conference Social Science and Religion*, vol. 1 (1).
- Limbong, Solehudin & Supriyadi, D. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang, Jababeka Kabupaten Bekasi)". dalam jurnal *Costing : Journal of Economic, Business and Accounting*, 5 (No.2).
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Margaret, F. 2017. "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Islam At-Taqwa)". dalam jurnal *Kolegial*, 3(1), 95-108.
- Muna, N., & Isnowati, S. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)". dalam jurnal *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol. 5 (No.2).
- Nabawi, R. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang)". dalam jurnal *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2 (No.2), 170- 183.
- Octaviani, Dasmadi & Safitri, U. R. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang)" dalam jurnal *Ekobis : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, vol. 9 (No.1).
- Paramitha, D. A., & Liana, L. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang)". dalam jurnal *SEIKO, Journal of Management & Business*, 5(1).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajawali Press.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Satedjo, A.D., & Kempa, S. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura)". dalam jurnal *AGORA*, 5 (3).
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setyaji, C., & Rijanti, T. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang)". dalam jurnal *Mirai Management*, 7(2), 299-308.
- Sofiatun, U., & Mansyur, A. 2021. "Efek Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri (Studi pada Karyawan Klenteng Sam Poo Kong dan Lawang Sewu)". dalam jurnal *Fokus Manajemen Bisnis*, 11 (2), 189-199.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Susanto, N. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rembaka)". dalam jurnal *Agora*, 7 (1).