

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KESEHATAN TANA TORAJA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

GILBERT SOPYAN TANDE PADANG

11201017

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2023/2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Gilbert Sopyan Tande Padang

11201017



FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023 / 2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gilbert Sopyan Tande Padang
NIM : 11201017
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN TANA
TORAJA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 23 Januari 2024

Yang menyatakan



(Gilbert Sopyan Tande Padang)

NIM.11201017

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KESEHATAN TANA TORAJA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

GILBERT SOPYAN TANDE PADANG

11201017

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Pada tanggal 18 Januari 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

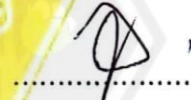
1. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl. Secr, M.M.

(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)



2. Dr. Singgih Santoso, MM.

(Dosen Penguji)



3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)



Yogyakarta, 23 Januari 2024

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KESEHATAN TANA TORAJA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 6 Desember 2023



Gilbert Sopyan Tande Padang

11201017

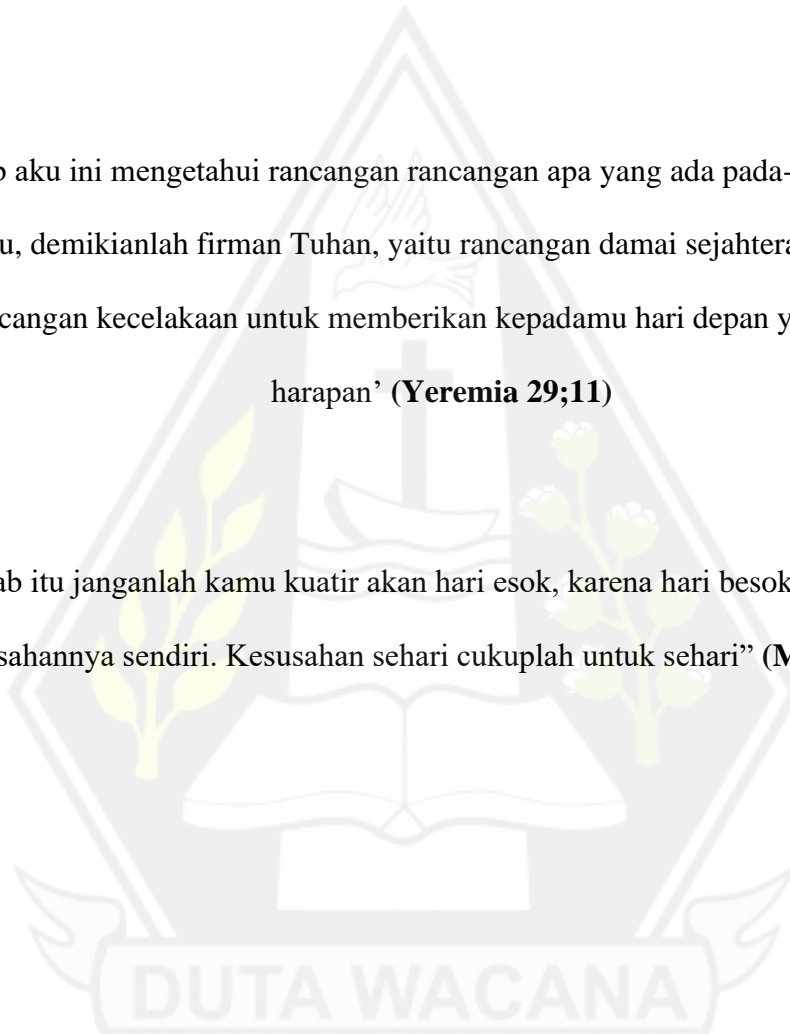
HALAMAN MOTTO

“Nothing last forever we can change the future”

“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa” (**Roma 12:12**)

‘Sebab aku ini mengetahui rancangan rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan’ (**Yeremia 29:11**)

“Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari esok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari” (**Matius 6:34**)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus yang selalu melindungi, memberkati, serta memberikan dorongan didalam segala hal kehidupan saya.
2. Kepada orang tua saya Lukas Tande Padang dan Remana Margareta atas seluruh dukungannya selama pengerjaan skripsi ini baik dalam doa maupun juga atas jerih payahnya dalam bekerja untuk membiayai perkuliahan saya.
3. Kepada kakak saya Kenny Octavia Tandepadang yang selalu memberikan motivasi serta dukungan kepada saya agar bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Kepada dosen pembimbing saya bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. yang telah memberikan pelajaran mengenai bagaimana membuat skripsi dengan baik dan juga memberikan banyak ilmu yang bisa berguna untuk kehidupan saya kedepannya.
5. Kepada Grace Nolanda Putri Tiranda yang selalu setia menemani dan menjadi support system saya selama mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
6. Kepada teman teman saya (Murid Yesus) Santos, Tandiri, Bambang, Firman, Resa, Majes, Glen, dan Refy yang selalu menjadi penghibur dan pendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
7. Kepada segenap pegawai dan instansi dinas kesehatan Tana Toraja yang telah bersedia menjadi tempat penelitian saya dan membantu saya dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A., selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir kuliah.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Yogyakarta, 6 Desember 2023



Gilbert Sopyan Tande Padang

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Disiplin Kerja	9
2.1.2 Motivasi Kerja.....	13
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.1.4 Kinerja.....	22
2.2 Desain Penelitian	26
2.3 Perumusan Hipotesis	27
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	28

2.4	Kerangka Penelitian	29
BAB III	30
METODE PENELITIAN	30
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.2	Sumber Data	30
3.3	Cara Pengumpulan Data	30
3.4	Populasi dan Sampel	31
3.4.1	Populasi	31
3.4.2	Sampel	31
3.5	Uji Instrumen Data	32
3.5.1	Uji Validitas	32
3.5.2	Uji Reliabilitas	33
3.6	Definisi Operasional Penelitian	34
3.7	Alat Analisis Data	35
3.8	Uji Hipotesis	36
3.8.1	Uji Statistik F	36
3.8.2	Uji Statistik t	36
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2)	37
BAB IV	38
HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1	Uji Karakteristik Responden	38
4.1.1	Usia	38
4.1.2	Jenis Kelamin	38
4.1.3	Pendidikan Terakhir	39
4.1.4	Lama Bekerja	39
4.2	Hasil Uji Instrumen	40
4.2.1	Uji Validitas	40
4.2.2	Uji Reliabilitas	41
4.3	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	42
4.4	Pengujian Simultan (F)	43
4.5	Pengujian Hipotesis Parsial (t)	44
4.6	Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R2</i>)	45
4.7	Pembahasan Hasil	45
4.7.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	46

4.7.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	47
4.7.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	48
BAB V	49
PENUTUP	49
5.1	Kesimpulan.....	49
5.2	Keterbatasan Penelitian	50
5.3	Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	56



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Usia.....	38
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4. 4 Lama Bekerja	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian.....	40
Tabel 4.6 Tabel Hasi Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	42
Tabel 4. 8 Uji (F).....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	29
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	56
Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian.....	61
Lampiran 3 Surat Hasil Penelitian	62
Lampiran 4 Tabel Data Responden.....	63
Lampiran 5 Data Tabulasi (X1)	65
Lampiran 6 Data Tabulasi (X2)	66
Lampiran 7 Data Tabulasi (X3)	67
Lampiran 8 Data Tabulasi (Y)	68
Lampiran 9 Hasil Uji Karakteristik Responden	69
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	70
Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, Dan Koefisien Determinasi.....	74
Lampiran 12 Tabel R	75
Lampiran 13 Kartu Rencana Studi	76
Lampiran 14 Daftar Nilai	77
Lampiran 15 Kartu Konsultasi Skripsi.....	78
Lampiran 16 Halaman Persetujuan	79
Lampiran 17 Lembar Revisi Ujian Pendadaran	80
Lampiran 18 Lembaran Revisi Judul Skripsi.....	81



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KESEHATAN TANA TORAJA**

GILBERT SOPYAN TANDE PADANG

11201017

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail : gibert.sopyan@gmail.com

ABSTRAK

Dinas Kesehatan Tana Toraja merupakan salah satu instansi pemerintah yang berfokus pada pelayanan kepada masyarakat dibidang kesehatan. Penelitian ini berlokasi di Sarira, Kecamatan Makale, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Tana Toraja baik secara parsial maupun simultan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 42 responden dengan teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Pada hasil penelitian yang di uji menggunakan program SPSS-25, hasil uji hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND
WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT
TANA TORAJA HEALTH DEPARTMENT***

GILBERT SOPYAN TANDE PADANG

11201017

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

E-mail : gibert.sopyan@gmail.com

ABSTRACT

Tana Toraja Health Department is one of the government agencies that focuses on providing services to the community in the field of health. This research is located in Sarira, Makale, Tana Toraja, South Sulawesi. The study aims to determine the influence of work discipline, work motivation, and work environment on the performance of Tana Toraja Health Department employees, both partially and simultaneously. The sample in this study amounted to 42 respondents, and data were collected using a questionnaire. This research was conducted using a quantitative descriptive method.

The results of the research tested using SPSS-25, indicate that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, and work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously, work discipline, work motivation, and work environment have a significant influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, yang biasanya mencakup kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan pencapaian profitabilitas. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen harus efisien dalam mengelola berbagai faktor yang dimiliki organisasi, seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, peralatan dan teknologi, serta faktor produksi lainnya dalam menjalankan operasionalnya. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting terutama ketika organisasi harus bersaing dalam pasar yang kompetitif. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia merupakan pengetahuan yang mengontrol hubungan dan peran karyawan sehingga tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penunjang yang mempengaruhi berfungsinya suatu organisasi. Potensi sumber daya manusia akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Proses awal dari setiap upaya pengembangan adalah pengembangan sumber daya manusia yang meliputi peningkatan keterampilan, pengetahuan dan loyalitas untuk memenuhi kebutuhan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi (Rorimpandey, Nelwan, & Taroreh, 2022).

Dinas Kesehatan merupakan sebuah lembaga yang berfokus pada pelayanan kesehatan masyarakat di Kabupaten Tana Toraja. Keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di dalam instansi ini sangat bergantung

pada kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya. Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan memiliki dampak besar terhadap pencapaian tujuan instansi ini, yang salah satunya adalah meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini terutama berlaku dalam konteks pengawasan dan pembinaan, di mana informasi dan layanan kesehatan menjadi sangat penting.

Sebuah organisasi memerlukan individu yang memiliki kualitas sebagai sumber daya manusia yang akan terus memajukan perkembangan organisasi sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, yang termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai diharapkan bekerja dengan penuh dedikasi agar dapat memuaskan para pelanggan, yang pada kasus ini adalah masyarakat. Hal ini sangat penting karena inti dari eksistensi sebuah organisasi pemerintahan adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public service*).

Keberhasilan pencapaian organisasi sangat tergantung pada peran dan kinerja para pegawainya. Kinerja dalam konteks organisasi adalah indikator keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencerminkan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu. Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013), membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja (Lestary & Harmon, 2017). Faktor-

faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai ada banyak namun diantaranya ialah faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan juga lingkungan kerja.

Disiplin kerja untuk karyawan sangat dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan, ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang kuat, tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi semua karyawan dan pimpinan dalam perusahaan untuk menjalankan kedisiplinan kerja dengan penuh tanggung jawab. Menurut Darojad (2018), dengan menjaga tingkat disiplin yang tinggi, pegawai akan mampu mencapai tingkat efektivitas kerja yang optimal. Ini mencakup aspek disiplin terhadap waktu, mengikuti tata tertib, serta patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan panduan dan arahan kepada pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi. Dengan adanya tata tertib yang terjaga dengan baik, semangat kerja, moral, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Tusniwita & Susanti, 2023).

Menurut Baskoro (2014), melalui penerapan disiplin kerja, para karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang paling optimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak mematuhi disiplin, hasilnya dapat berupa pekerjaan yang terbengkalai atau tidak sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan tingkat rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka (Aspiyah & Martono, 2016).

Dalam peningkatan kinerja karyawan juga diperlukan motivasi kerja yang baik. Kasmir (2016, p. 190) menyatakan apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau menerima dorongan dari luar seperti

dari pihak perusahaan, maka hal tersebut akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan tugasnya dengan baik (Susanto, 2019). Pemberian motivasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk memproduksi. Pemberian motivasi berupa jaminan keselamatan kerja dan kesejahteraan pegawai mampu mengembangkan kompetensi dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berprestasi.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi juga dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri. Problematika kedisiplinan sering dijumpai mulai dari masalah keterlambatan masuk kantor, jam istirahat yang kurang efektif dan masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja berlangsung, tentunya waktu yang seharusnya dimanfaatkan akan terbuang sia-sia. Hal tersebut akan menghambat efektivitas operasional perusahaan, jika para pegawai tidak disiplin maka pekerjaan yang ada semua akan terbengkalai dan membuat kinerja pegawai akan menurun. Hal ini sudah jelas bahwa kedisiplinan sebagai kunci kelancaran kegiatan (Tusniwita & Susanti, 2023)

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat bekerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Susilaningsih (2013), kenyamanan dalam lingkungan kerja tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Yuliantoharinugroho & Fahlefi, 2022). Sebuah lingkungan kerja yang

baik, seperti adanya ruang kerja yang kondusif, diharapkan dapat memberikan dukungan yang signifikan terhadap kinerja seorang pegawai.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin mereka capai. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini, organisasi memerlukan karyawan yang berperan sebagai motor penggerak dalam menjalankan operasinya. Namun, ketika karyawan dalam organisasi tidak memiliki disiplin kerja, motivasi kerja, dan tidak lingkungan kerja yang nyaman, maka dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Penurunan kinerja pegawai dapat berpotensi menyebabkan dampak negatif pada keseluruhan kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DINAS KESEHATAN TANA TORAJA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penelitian ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada DINAS KESEHATAN TANA TORAJA?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada DINAS KESEHATAN TANA TORAJA?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada DINAS KESEHATAN TANA TORAJA?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada DINAS KESEHATAN TANA TORAJA.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada DINAS KESEHATAN TANA TORAJA.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada DINAS KESEHATAN TANA TORAJA.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat antara lain :

1. Manfaat bagi Instansi :

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berharga dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman mengenai dampak disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat bagi Peneliti :

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber tambahan yang berperan dalam memperluas serta menyajikan pengetahuan, wawasan, dan referensi yang relevan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam konteks pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat bagi Universitas:

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan reputasi universitas sebagai institusi yang mendorong penelitian yang bermanfaat untuk masyarakat. Serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan kerjasama antara universitas dan instansi dalam hal pengembangan ekonomi masyarakat setempat.

1.5 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi penelitiannya terhadap :

1. Penelitian hanya dilakukan di kantor Dinas Kesehatan yang ada di Kabupaten Tana Toraja.
2. Menurut Siagian (2018), disiplin kerja merupakan kondisi atau sikap hormat yang timbul dari dalam diri karyawan terkait dengan aturan dan norma-norma yang berlaku dan bisa dikatakan sebagai tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku karyawan (Hartono & Siagian, 2020).
3. Motivasi kerja adalah faktor pendorong yang menggerakkan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan. (Silaen, 2021).
4. Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah kepada semua elemen yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kinerja dan pencapaian produktivitas. (Lestary & Harmon, 2017)
5. Menurut Umam (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang

dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Siahaan & Bahri, 2019).



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Tana Toraja” maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Profil responden dilihat yang dari hasil uji karakteristik menunjukkan bahwa sebagian besar dari 42 responden berusia 36-45 tahun (47,6%), dengan jenis kelamin yang dominan perempuan (66,7%). Pendidikan terakhir para responden didominasi oleh responden dalam kategori sarjana (66,7%) dengan mayoritas lama bekerja > 15 tahun (40,5%).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Tana Toraja. Dapat dilihat dari nilai signifikan pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $(3,628) > t$ tabel $(2,023)$.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Tana Toraja. Dapat dilihat dari nilai signifikan pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $(4,932) > t$ tabel $(2,023)$.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Tana Toraja. Dapat dilihat dari nilai signifikan pengaruh X3 terhadap Y sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai t hitung $(2,389) > t$ tabel $(2,023)$.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner ini membantu mempermudah mendapatkan data pada penelitian ini. Namun, kuesioner memiliki keterbatasan dimana peneliti tidak bisa melihat secara langsung pengisian kuesioner penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya meneliti dengan menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sementara masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

5.3 Saran

1. Bagi Lembaga :

Dengan melihat hasil penelitian hasil uji parsial yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka peneliti menyarankan agar tetap mempertahankan serta lebih meningkatkan kembali nilai-nilai disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap para pegawai karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka akan memberikan hasil yang baik pula bagi instansi.

2. Bagi peneliti selanjutnya :

Saran untuk penelitian berikutnya adalah meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Disarankan juga untuk melibatkan subjek

dan sampel yang lebih luas guna memastikan hasil penelitian lebih akurat dan komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Affandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Deepublish.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. *Jiaganis, Vol. 3 No. 2*, 1-17.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal 5*, 339-346.
- Bejo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bismala, L. A., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Bukhari, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneegio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No.1*, 89-103.
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1-16.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe) Vol. 2 No. 1*.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora Vol. 5 No.1*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Bp Undip.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat) Vol.7 No.1*, 202-237.
- Hasibuan, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1 No. 1*, 71-80.
- Ismail, I., & Albahri, F. P. (2019). Perancangan e-Kuisisioner Menggunakan Codeigniter Dan React-Js Sebagai Tools Pendukung Penelitian. *J-Sakti (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika) Vol. 3 No. 2*, 337-347.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi - Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3 No. 2*, 94-103.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Novitasari, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa). *Repository USM*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1*.
- Paramita, R. W. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa*. Lumajang: Widya Gama Press.
- Pawirosumarto, S., Purwanto, K., & Machtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance Of Pt. Kiyokuni Indonesia. *International Journal Of Law And Management Vol. 59 No. 4*, 1-14.
- Putri, S. W., Rodhiyah, R., & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PK. Kimia Farma, Tbk. Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1-8.
- Ramadhan, K. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Finnet Indonesia). *Repository UIN JKT*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Limited.

- Rorimpandey, R., Nelwan, O., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba Vol. 10 No. 1*, 518-527.
- Safitri. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim) Vol. 1 No. 4*.
- Sahrudin, S. N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutan Raja Palu. *Katalogis Vol 6 No.2*, 53-63.
- Saripuddin. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Vol.3 No.2*.
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian Vol.3 No.3*, 5480-5492.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1 No. 1*, 59-70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 1*, 16-30.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Kediri: Literasi Media Publishing.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1*, 18-23.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Surya, R., & Setyawati, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Surya Jaya Makmur. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis Vol 6 No. 1*, 11-20.

- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualanpt Rembaka. *Agora Vol.7 No. 1, .*
- Sutanto, E. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya*. Surabaya: Agora.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Dayamanusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tusniwita, & Susanti, F. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (Jikem) Vol 3 No. 1*, 637-646.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada.
- Yuliana, A. (2018). Teori Abraham Maslow Dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka. *Libraria Vol.6 No.2*.
- Yuliantoharinugroho, & Fahlefi, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (Jimat) Vol 13 No. 1*.

