

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar

Ni Kadek Dwi Mirnawati⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya⁽²⁾

Putu Atim Purwaningrat⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: dwikadek74@gmail.com

ABSTRACT

This investigate was conducted to decide the impact of work teach, inspiration and work environment on the execution of contract workers at the Gianyar Area Wellbeing Benefit Office. The populace in this consider were all contract representatives at the Gianyar Area Wellbeing Benefit Office, totaling 42 individuals. The test utilized in this investigate was 42 respondents who were decided utilizing soaked inspecting or census. The information investigation strategies utilized in this inquire about are legitimacy, unwavering quality, classical presumptions, numerous straight relapse, coefficient of assurance, t test and F test. Based on the investigate comes about it can be seen that: (1) Work teach features a positive and critical effect on worker execution (2) Work inspiration encompasses a positive and noteworthy impact on representative execution (3) The work environment encompasses a positive and noteworthy impact on representative execution (4) Work teach, inspiration and work environment have a concurrent impact on representative execution. The size of the impact of the free variable on worker execution is 93.6persen. Looking at the investigate comes about, contract representatives at the Gianyar Locale Wellbeing Benefit are prompted to preserve their states of mind and behavior whereas working, particularly when giving administrations to the community. Attempt to talk neighborly dialect both to the open and co-workers so that contract representatives show up neighborly.

Keywords: *discipline; motivation; work environment; employee performance*

ABSTRAK

Penelitian kali ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar. "Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 42 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 responden yang ditentukan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai". Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai adalah 93,6persen. "Melihat hasil penelitian, pegawai kontrak pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar disarankan untuk bisa menjaga sikap dan perilaku saat sedang bekerja terutama saat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Usahakan berbicara menggunakan bahasa yang santun baik kepada masyarakat maupaun rekan kerja sehingga para pegawai kontrak terlihat sopan".

Kata kunci: *disiplin, motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

Pendahuluan

Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar merupakan instansi andalan pemerintah yang mempunyai peranan vital dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kabupaten Gianyar. Sebagai lembaga yang didedikasikan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan masyarakat, kantor ini memiliki tanggung jawab strategis untuk merancang, mengelola, dan melaksanakan program kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar telah proaktif dalam meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tingkat pelayanan yang optimal. Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar memiliki total 70 pegawai yang terdiri dari 28 pegawai negeri sipil (PNS) dan 42 pegawai kontrak.

Fenomena yang terjadi saat ini di Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar adalah menurunnya kinerja pegawai sehingga mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi tidak maksimal. Kinerja yang buruk ini merupakan permasalahan penting yang harus segera diatasi agar dinas ini dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Menurunnya kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar terlihat dari persentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang tersedia, dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Rekap Kinerja Pegawai 2022

No	Bulan	Angka	Predikat	Keterangan
1	Januari	80,93	B-	Baik-
2	Februari	82,79	B-	Baik-
3	Maret	78,9	C+	Cukup+
4	April	77,89	C+	Cukup+
5	Mei	82,88	B	Baik
6	Juni	80,32	B-	Baik-
7	Juli	93,44	B+	Baik+
8	Agustus	94,08	B+	Baik+
9	September	85,88	B	Baik
10	Oktober	91,08	B+	Baik+
11	November	82,08	B-	Baik-
12	Desember	79,2	C+	Cukup+
Rata-Rata		84,12	B-	Baik-
Keterangan				
Klasifikasi			Rentang nilai SMK	
A = Baik Sekali			97 - 100	
A- = Baik Sekali			95 - 97	
B+ = Baik +			90 - 95	
B = Baik			85 - 90	
B- = Baik-			80 - 85	
C+ = Cukup+			75 - 80	
C = Cukup			70 - 75	
C- = Kurang Cukup			65 - 70	
D = Kurang			60 - 65	
E = Nihil			0 - 60	

Sumber: Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar (2023)

Data di atas menunjukkan bahwa hasil evaluasi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar mungkin berbeda-beda. Pada tahun 2022, rata-rata kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar hanya sebesar 84,12 poin yang masuk dalam kategori B- (baik). Fenomena kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar dikaitkan dengan kinerja yang kurang optimal, dan pada tahun 2022 tidak pernah mendapat nilai A dalam penilaian kinerja pegawainya. Variasi ini dapat mengungkap beberapa potensi tantangan dan hambatan yang dihadapi karyawan dalam mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Berdasarkan observasi, permasalahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah rendahnya disiplin kerja, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang mangkir pada jam kerja. Hal ini menciptakan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tiga hari, namun sebenarnya selesai dalam waktu seminggu. Hal ini tidak hanya terlihat dari jumlah pegawai yang hadir di tempat kerja, namun juga dari cara kerja setiap pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar. Menurunnya disiplin kerja juga secara kongkrit tercermin pada data ketidakhadiran pegawai seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Tingkat Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar Tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$d = b \times c$	E	$f = d - e$	$g = e/d \times 100\%$
Januari	70	21	1.470	46	1.424	3,13
Februari	70	19	1.330	45	1.285	3,38
Maret	70	19	1.330	39	1.291	2,93
April	70	21	1.470	48	1.422	3,26
Mei	70	20	1.400	39	1.361	2,79
Juni	70	18	1.260	53	1.207	4,21
Juli	70	22	1.540	42	1.498	2,73
Agustus	70	21	1.470	46	1.424	3,13
September	70	19	1.330	30	1.300	2,25
Oktober	70	22	1.540	39	1.501	2,53
November	70	21	1.470	47	1.423	3,20
Desember	70	17	1.190	32	1.158	2,69
Jumlah						36,23
Rata-rata						3,02

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar (2023)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran petugas pelayanan kesehatan kabupaten Gianyar akan mencapai 3,02 persen pada tahun 2022. Artinya, tingkat ketidakhadiran pegawai tergolong tinggi. Menurut (Ardana et al. , 2012), tingkat ketidakhadiran yang sesuai adalah kurang dari 3persen, dan lebih dari 3persen sampai dengan 10 persen dianggap tinggi sehingga diperlukan ketidakhadiran yang benar-benar serius. Perhatian Perusahaan. Tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai masih rendah. Disiplin kerja yang buruk dapat

mempengaruhi berbagai aspek operasional Pelayanan Kesehatan Kabupaten Gianyar. Kehadiran yang tidak konsisten dapat mempengaruhi kelancaran operasional sehari-hari, dan pelanggaran peraturan dapat mengakibatkan kondisi kerja yang buruk.

Selain masalah disiplin kerja, faktor lain yang berdampak pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar adalah kurangnya motivasi di kalangan pegawai. Tingkat motivasi pegawai ini tercermin dalam hasil pra-survey yang tercatat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Prasurvey Motivasi Pegawai Kontrak

No	Variabel	Skala					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		Sangat Baik (5)	Baik (4)	Kurang Baik (3)	Tidak Baik (2)	Sangat Tidak Baik (1)			
1	Saya mendapatkan penghargaan ketika pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	0	1	11	3	0	15	43	2,86
2	Motivasi yang diberikan oleh atasan saya sangat berpengaruh terhadap kinerja saat ini	0	2	8	5	0	15	42	2,80
3	Saya merasa bersemangat setiap hari	0	3	10	2	0	15	46	3,07
4	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar tujuan perusahaan tercapai	0	2	8	5	0	15	42	2,80
Jumlah Rata-rata Skor									2,93

Sumber : Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar (2023)

Tabel 1. 3 menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar masih berada pada tingkat yang cukup rendah. Berdasarkan hasil survei pendahuluan mengenai motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,83 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai belum mencapai tingkat yang diharapkan. Angka tersebut dapat menunjukkan tantangan dalam menciptakan kondisi kerja yang menumbuhkan semangat dan keterlibatan karyawan. Rendahnya tingkat motivasi kerja ini dapat menimbulkan kekhawatiran karena dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Penurunan motivasi dapat mempengaruhi kinerja individu dan, pada gilirannya, efektivitas organisasi secara

keseluruhan. Selain itu, rendahnya kinerja petugas kesehatan di Kabupaten Gianyar tampaknya juga disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak mendukung. Banyaknya pekerja yang hidup dalam kondisi kerja yang sempit dan minimnya penerangan sehingga membuat pekerja tidak dapat leluasa bekerja dan menyulitkan mereka untuk bekerja dengan cepat dan akurat. Hasil survei pendahuluan lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Prasurvey Lingkungan Kerja Pegawai Kontrak

No	Variabel	Skala					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		Sangat Baik (5)	Baik (4)	Kurang Baik (3)	Tidak Baik (2)	Sangat Tidak Baik (1)			
1	Saya memiliki ruangan yang nyaman untuk bekerja	0	2	7	6	0	15	42	2,80
2	Saya mendapatkan fasilitas yang lengkap untuk bekerja	0	4	8	3	0	15	42	2,80
3	Saya merasa tempat kerja saya bersih dan tidak berdebu	0	3	10	2	0	15	46	3,07
4	Saya merasa fasilitas yang ada di kantor memadai untuk digunakan sehari - hari	0	2	3	10	0	15	37	2,47
Jumlah Rata-rata Skor									3,06

Sumber: Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar (2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa kondisi kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar sangat buruk dilihat dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti. Evaluasi ini didasarkan pada berbagai aspek seperti kondisi fisik, peralatan, dan suasana kantor. Temuan sebelumnya yang menunjukkan tingkat rendah ini mungkin menjadi salah satu faktor potensial yang berkontribusi terhadap buruknya kinerja karyawan di kantor. Selain itu, lokasi perusahaan yang berada di kawasan padat penduduk atau dekat jalan umum dapat berdampak negatif terhadap ketentraman tenaga kerja. Kondisi ini dapat menimbulkan kebingungan serta mempengaruhi semangat dan konsentrasi seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Adanya rendahnya penilaian lingkungan kerja merupakan permasalahan serius, karena lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan penting dalam membentuk produktivitas dan kebahagiaan karyawan. Permasalahan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi

Gianyar khususnya pekerja kontrak masih belum maksimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian seperti: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar”**.

Menurut (Rivai, 2017), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar karyawan termotivasi untuk mengubah perilakunya dan menaati segala peraturan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan motivasi individu untuk patuh dan patuh. terhadap norma-norma sosial. . Di perusahaan ini. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, namun kurangnya disiplin menjadi batu sandungan dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Virsa Sari Menurut penelitian sebelumnya oleh (Widuri et al., 2020), (Nurasia, 2022), (Doni Marlius, 2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja yang baik mencerminkan derajat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Jika karyawan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya serta melaksanakannya sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku, maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H_1 : "Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar".

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja, termasuk motivasi. Menurut (Simamora, 2016), terdapat keterkaitan antara motivasi dan kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja. Hal ini juga terlihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk faktor psikologis. Faktor ini mencakup variabel motivasi kerja diri sendiri. Pentingnya memberikan dorongan sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh manajemen Masu. Hubungan antara motivasi, gairah kerja, dan hasil optimal bersifat linier dalam artian motivasi kerja yang baik meningkatkan gairah kerja pegawai dan menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Widuri et al., 2020), (Nurasia, 2022), dan (Hustia, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan Risky (Adha et al., 2019) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H_2 : "Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar".

Menurut (Winardi, 2016), lingkungan kerja merupakan alat ukur yang mempengaruhi kinerja pegawai apabila lingkungan kerja pada instansi pemerintah baik. Lingkungan kerja yang

nyaman, meningkatkan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan serta didukung dengan peralatan dan prasarana yang memadai di tempat kerja dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja mempengaruhi keadaan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain pencahayaan tempat kerja, suhu, keselamatan tempat kerja, dan hubungan karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Adha et al., 2019) dan (Hustia, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H₃: "Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar".

Keterampilan pegawai mencerminkan kinerja yang baik, namun kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi maupun instansi pemerintah. Naik turunnya kinerja seorang pegawai sebenarnya bergantung pada berbagai faktor seperti disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut menjalankan seluruh tugas dan kewajibannya dalam organisasi. Dari hasil penelitian terdahulu yang disebutkan di atas, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut H₄: "Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif untuk mengetahui secara simultan sejauh mana pengaruh variabel. Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar, Jalan Sakura, Pangkalan Abian, Kabupaten Gianyar, Kabupaten Gianyar. Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 42 orang. "Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang, dan data dikumpulkan melalui proses penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan.

'Dalam penelitian ini data lolos uji validitas dan reliabilitas dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,30 serta nilai alphanya yang lebih dari 0,60. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi yang didapat sebesar 0,200. Penelitian ini juga memiliki data yang layak dikaji sebab berdasarkan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data tidak memiliki gejala yang mengganggu hasil penelitian".

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
Model		T			Sig.
1	(Constant)	-7.276	2.407		
	Disiplin Kerja	.381	.250	.234	.035
	Motivasi Kerja	.417	.112	.462	.001
	Lingkungan Kerja	.711	.257	.300	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Kontrak

Sumber : Data diolah (2024)

Persamaan regresi dalam penelitian ini: $Y = -7,276 + 0,381X_1 + 0,417X_2 + 0,711X_3 + e$

Hasil penelitian variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 2,527$ dan nilai Sig 0,035. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai kontrak di Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar maka kinerjanya akan semakin baik. Menurut Rivai (2015: 144), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan termotivasi untuk mengubah perilakunya dan menaati segala peraturan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan motivasi individu untuk patuh dan patuh. terhadap norma-norma sosial. . Di perusahaan ini. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, namun kurangnya disiplin menjadi batu sandungan yang menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 3,726$ dan nilai Sig sebesar 0,001. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan variabel motivasi kerja pegawai menyebabkan peningkatan kinerja pegawai kontrak di Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja, termasuk motivasi. Menurut Henry Simamora (2005: 14), terdapat keterkaitan antara motivasi dan kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja. Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja, seperti faktor psikologis. Faktor ini merupakan variabel motivasi terhadap pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian terhadap variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 2,761$ dan nilai Sig sebesar 0,009. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pekerja kontrak di Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar. Menurut

Winardi (2007), lingkungan kerja merupakan alat ukur yang mempengaruhi kinerja pegawai apabila lingkungan kerja pada instansi pemerintah baik.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, dkk. (2019) dan Anggreany Hustia (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan".

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.936	2.51127

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Kontrak

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,936. Hal ini berarti 93,6persen variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya (100persen - 93,6persen = 6,4persen) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti semangat kerja, gaji, dan lainnya".

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3819.140	3	1273.047	201.864	.000 ^b
	Residual	239.646	38	6.306		
	Total	4058.786	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Kontrak

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: data diolah (2024)

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai Ftabel sebesar 2,85 dan nilai Fhitung sebesar 201,864. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja yang baik, namun kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi maupun instansi pemerintah. Naik turunnya kinerja seorang pegawai sebenarnya bergantung pada berbagai faktor seperti

disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut menjalankan seluruh tugas dan kewajibannya dalam organisasi. Temuan tersebut juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Risky Nur Adha dkk. (2019) dan Anggreany Hustia (2020) menyatakan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa "Disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai". Melihat hasil penelitian, pegawai kontrak pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar disarankan untuk bisa menjaga sikap dan perilaku saat sedang bekerja terutama saat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Usahakan berbicara menggunakan bahasa yang santun baik kepada masyarakat maupaun rekan kerja sehingga para pegawai kontrak terlihat sopan. Melihat hasil penelitian, pegawai kontrak pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar disarankan untuk bisa bekerja lebih jujur seperti membiasakan pulang tepat waktu tanpa mendahului jam kantor serta menghindari absen jika tidak ada keadaan mendesak seperti sakit dan lainnya. Diharapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar kedepannya mampu memberikan fasilitas kerja berupa komputer dan meja kerja yang memadai untuk para pegawai kontrak. Hal ini penting dilakukan untuk menciptakan kenyamanan kerja pegawai sehingga nantinya mereka mampu bekerja dengan maksimal.

Daftar Pustaka

- Adha, R.N. , Qomariah, N. , Hafidzi, A.H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pekerja kesejahteraan sosial di Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Sains dan Teknologi*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Chrisnantara Putra, IM, Atim Purwaningrat, P. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Colorado. Diproduksi oleh Balilivan. *Jurnal Widya Amrita*. Vol. 1 No. 3, Agustus 202. e-ISSN: 2774-7085. Halaman: 920-929.
- Doni Marlius, A.V. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa di Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 4.
- Eddie Strisno. 2014. *Manajemen Pribadi*. Druck Sekster. Jakarta: Planada Media Grup.
- Eddie Strisno. 2016. *Manajemen Pribadi*. Aktor narkoba. Jakarta: Perdana Media Group.
- Fasoni. 2006. *Manajemen pribadi*. Bandung : Lineka Cipta.
- Gozali, Imam. 2011. *Penerapan analisis multivariat dengan menggunakan program SPSS*. Semarang : Pers Universitas Diponegoro.
- Gozali. 2016. *Aplikasi analisis multivariat menggunakan program IBM SPSS 23*. Edisi 8, cetakan VIII. Semarang : Pers Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. 2016. *Manajemen pribadi*. Gajah Mada Yogyakarta.
- Hamzah B. Uno 2011. *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis dalam pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Maresh. 2013. *Manajemen Pribadi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2005. *STIE-YKPN Swasta Terbatas*
- Hasibuan, Melayu S.P 2007. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, PT Bumi AXA.

-
- Hasibuan, Melayu S.P 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT.Sastra Bumi.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO pada masa pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jeky Setiawan, I.K.A. , Atim Purwaningrat, P. , Adisti Abiyoga, N.L. (2021). Pengaruh motivasi, pelatihan profesional, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Jurnal Widya Amrita. Vol. 1 No. 3 Agustus 2021. e-ISSN: 2774-7085. Lambung: 962-974.
- Levi, V. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan dari teori hingga praktik. Raja Grafindo Persada. Shimamora. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perpustakaan Gramedia.
- Nurasia, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 (studi kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 11(01), 77-90. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17278>
- Widuri, VS, Bernardo, I. , dan Wisan, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 10(2), 55-62. Winardi, J. (2016). Manajemen perubahan. Perpustakaan siswa.
- .