



Pengaruh Disiplin, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Seginim Bengkulu Selatan

The Influence Of Discipline, Supervision, And Work Environment On Employee Work Effectiveness At The Seginim Bengkulu Health Center South

Marlena Putri Kencana ¹⁾; Sri Handayani ²⁾; Ramadan Subhi ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

¹⁾ marlenaputri14@gmail.com

Abstrak

Puskesmas Seginim Bengkulu Selatan merupakan salah satu instansi pelayanan kesehatan milik pemerintah yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan dasar bagi seluruh masyarakat baik di kota maupun desa. Namun dalam tahun ini efektivitas kerja menurun sehingga perlu di cari tahu apa penyebab dari penurunan efektivitas tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh disiplin, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada puskesmas Seginim Bengkulu Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu 38 orang karyawan tetap Puskesmas Seginim Bengkulu Selatan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yaitu persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $Y=0,444+0,377+0,326+0,277+e$. terdapat pengaruh disiplin (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) Puskesmas Seginim Bengkulu Selatan dengan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$ dan thitung $3.113 > 1,690$ dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Terdapat pengawasan (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) Puskesmas Seginim Bengkulu Selatan dengan nilai sig sebesar $0,036 < 0,05$ dan thitung $2.189 > 1,690$ dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Terdapat lingkungan kerja (X3) Puskesmas Seginim Bengkulu Selatan dengan nilai sig sebesar $0,021 < 0,05$ dan thitung $2.411 > 1,690$ dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Disiplin, pengawasa, dan lingkungan kerja Bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan nilai fhitung $13.969 > f_{tabel} 3,267$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara Bersama variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kata kunci : *Disiplin, Pengawasan, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja.*

Abstract

The aim of this research is to test whether there is an influence of discipline, supervision and work environment on the work effectiveness of employees at the Seginim Health Center, South Bengkulu. The type of research used in this research is associative, namely research that aims to determine some speculation regarding whether or not there is a relevant relationship between two or more research variables. The sample in this study used the Total sampling technique, which is a sample determination technique when all members of the population are used as samples. The sample from this research was 38 permanent employees of the Seginim Community Health Center, South Bengkulu. Based on the results of the research that has been

carried out, the results obtained are that the regression equation in this study is $Y=0.444+0.377+0.326+0.277+e$. There is an influence of discipline (X1) on the work effectiveness (Y) of the Seginim Health Center, South Bengkulu with a sig value of $0.004 < 0.05$ and tcount of $3,113 > 1.690$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. There is supervision (X2) on the work effectiveness (Y) of the Seginim Health Center, South Bengkulu with a sig value of $0.036 < 0.05$ and tcount of $2,189 > 1.690$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. There is a work environment (X3) at the Seginim Health Center, South Bengkulu with a sig value of $0.021 < 0.05$ and tcount $2,411 > 1.690$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. Discipline, supervision and work environment together influence work effectiveness with a value of fcount $13,969 > ftable 3.267$, so it can be concluded that together the independent variables influence the dependent variable.

Keyword : Discipline, Supervision, Work Environment, Work Effectiveness.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau Perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang sangat berperan dalam kelancaran aktivitas Perusahaan dengan bertujuan mencapai target atau tujuan dari Perusahaan. Maka diperlukan SDM yang berkualitas agar dapat meningkatkan efektivitas karyawan. Efektivitas karyawan yaitu kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa karyawan suatu Perusahaan tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan karyawan yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar karyawan tidak merasa jenuh dan karyawan akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, Lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi sertakaryawan yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk efektifitas kerja.

Dalam hal ini faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di antaranya disiplin, pengawasan dan lingkungan kerja karyawan. Efektivitas karyawan sangatlah penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satunya yang mempengaruhi efektivitas kerja dari karyawan yaitu disiplin kerja, disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan efektivitas kerja yang baik.

Disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai Upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Samad & Yusuf, (2015:29) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang selalu berusaha untuk mengikuti atau mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Situmeang (2017:150), Pengawasan adalah proses memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan- penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan,



namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Menurut Nabawi (2019:173) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala hal yang terkait dengan aspek fisik dan psikologis yang mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, amandan nyaman.

Syaifora (2022:86) Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai sasaran jangka pendek dan tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan kepentingan strategis, subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. efektivitas kerja pegawai dilihat dari: spesifik (Specific) adalah apakah yang sebenarnya diharapkan dari pegawai langsung, dapat diukur (Measurable) yaitu bagaimana tiap-tiap orang mengetahui bahwa ia telah mencapai hasil yang diinginkan, dapat dicapai (Attainable) yaitu apakah tujuan yang disusun realistis, dapat dicapai, dan sesuai dengan orang yang berada di posisi itu, relevan (Relevant) yaitu apakah hasil yang diinginkan relevan bagi tiap-tiap orang, pengetahuan yang dimiliki, keterampilan, dan pengalaman. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Wahyudi (2019:352) menjelaskan, Disiplin dianggap sebagai jaminan untuk pelaksanaan kerja yang berkualitas karena memberikan kepastian dan kejelasan tentang tugas yang harus dilakukan. Dengan disiplin, pegawai merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan dan tujuan mereka. Disiplin berfungsi sebagai alat non-fisik untuk membantu karyawan tetap fokus dan menghindari kesalahan yang merugikan diri sendiri atau perusahaan. Disiplin menjadi fasilitas non fisik bagi karyawan, untuk menjaga diri agar tetap 9bekerja pada jalan yang ditetapkan, sehingga terhindar dari ragam risiko/ kesalahan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan.

Pengawasan

Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tidakan koreksi apabila terjadi penyimpangan- penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut putra DKK, (2017:13-14) Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku serta mematuhi

ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah fungsi manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan atau karyawan yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan, khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan tujuan tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Aruan dan Fakhri, (2015:144) Seorang karyawan dapat mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja dikatakan baik jika memungkinkan karyawan melaksanakan tugas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Efektivitas Kerja

Pada dasarnya pengertian efektifitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektifitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya. Istilah efektif (*effective*) berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab, dan mujur.

Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Efektivitas menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu.

Menurut Simbolon dan Vicario, (2023:62) Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan dilakukan dan sejauh mana hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. Menurut Simbolon dan Vicario, (2023:62) pengertian Efektivitas adalah penilaian terhadap prestasi individu, kelompok, atau organisasi berdasarkan seberapa dekat prestasi tersebut dengan standar atau target yang diharapkan. Semakin mendekati standar, semakin tinggi penilaian efektivitasnya

3. Metode penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, Menurut Sugiyono (2018) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2018) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan oleh populasi atau sampel tertentu, yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan beberapa instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel dari penelitian ini yaitu sebanyak 38 orang karyawan tetap Puskesmas Seginim Bengkulu Selatan.



4. Hasil dan pembahasan

Puskesmas Seginim didirikan sejak tahun 1989, secara geografis terletak di sepanjang pantai Barat Sumatera lebih kurang 20 km dan sebelah selatan Propinsi Bengkulu. Puskesmas Seginim dengan luas wilayah + 61,52 km², dengan suhu udara relatif sama dengan daerah-daerah kota pinggiran pantai lainnya di Indonesia. Letak Puskesmas Seginim sebelah Utara berbatasan dengan wilayah Kecamatan Air Nipis, di sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Manna dan Bunga Mas, di sebelah Barat berbatasan dengan wilayah Kecamatan Pino Masat dan di sebelah Timur berbatasan dengan wilayah Kecamatan Kedurang dan Kedurang Ilir. Puskesmas Seginim adalah dataran rendah yang dikelilingi Dua sungai besar yaitu Sungai Air Bengkenang di sebelah Timur dan Sungai Air Nelengau disebelah Utara dengan mata pencaharian utama adalah pertanian dan hasil utama adalah padi. Disamping itu ada hasil selingan berupa palawija, perikanan air tawar dan perkebunan sawit.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Indikator Penelitian

no	Item Pertanyaan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Disiplin (X1)				
1.	P.1	0,320	0,783	Valid
2.	P.2	0,320	0,783	Valid
3.	P.3	0,320	0,815	Valid
4.	P.4	0,320	0,766	Valid
5.	P.5	0,320	0,800	Valid
6.	P.6	0,320	0,831	Valid
7.	P.7	0,320	0,756	Valid
8.	P.8	0,320	0,791	Valid
Pengawasan (X2)				
1.	P.1	0,320	0,798	Valid
2.	P.2	0,320	0,697	Valid
3.	P.3	0,320	0,741	Valid
4.	P.4	0,320	0,626	Valid
5.	P.5	0,320	0,814	Valid
6.	P.6	0,320	0,662	Valid
7.	P.7	0,320	0,701	Valid
8.	P.8	0,320	0,722	Valid
Lingkungan Kerja X3				
1.	P.1	0,320	0,782	Valid
2.	P.2	0,320	0,787	Valid
3.	P.3	0,320	0,799	Valid
4.	P.4	0,320	0,716	Valid
5.	P.5	0,320	0,799	Valid
6.	P.6	0,320	0,687	Valid
7.	P.7	0,320	0,709	Valid
8.	P.8	0,320	0,722	Valid

Efektivitas Kerja Y					
1.		P.1	0,320	0,798	Valid
2.		P.2	0,320	0,697	Valid
3.		P.3	0,320	0,741	Valid
4.		P.4	0,320	0,668	Valid
5.		P.5	0,320	0,768	Valid
6.		P.6	0,320	0,662	Valid
7.		P.7	0,320	0,701	Valid
8.		P.8	0,320	0,722	Valid

Sumber : Output SPSS versi 27

Jadi berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari 32 indikator penelitian seluruh indikator memilih tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu indikator X1 (Disiplin), X2 (Pengawasan), X3 (Lingkungan Kerja) dan Y (Efektivitas Kerja). Jika rhitung positif dan rhitung >rtabel maka variabel tersebut valid dan Jika rhitung tidak positif serta rhitung <rtabel maka variabel tersebut tidak valid. Maka setelah diuji hasil uji validitas dalam penelitian ini memiliki nilai R-hitung > R-tabel, jadi semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai penelitian dan menjawab tujuan dari penelitian ini dari variabel penelitian X1 (Disiplin), X2 (Pengawasan), X3 (Lingkungan Kerja) dan Y (Efektivitas Kerja) yaitu mengetahui Pengaruh Disiplin, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Seginim Bengkulu Selatan.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	keterangan
1	Disiplin	0,907	0,6	Reliabel
2	Pengawasan	0,794	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,893	0,6	Reliabel
4	Efektivitas	0,866	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS versi 27

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel pengamatan yang dilakukan uji reliabilitas menunjukan hasil yang reliabel dikarenakan nilai reliabilitas di atas nilai Alpha Cronbach (0,60) yaitu (0,907), (0,794), (0,893), (0,866).

Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan agar dapat mengetahui besarnya Pengaruh Disiplin, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Puskesmas Seginim Bengkulu Selatan. Hasil pengolahan data yang didapatkan dari persamaan regresi yaitu sebagai berikut seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil Uji Regresi linear berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.444	5.710		.078	.938
	X1	.377	.121	.381	3.113	.004
	X2	.326	.149	.296	2.189	.036
	X3	.277	.115	.316	2.411	.021

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS versi 27



Berdasar tabel 3. Diperoleh regresi linear berganda tiga variabel independent adalah

$$b_1 = 0,377, b_2 = 0,326, b_3 = 0,277.$$

Nilai-nilai pada output kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,444 + 0,377 X_1 + 0,326 X_2 + 0,277 X_3 + e$$

Keterangan dari model regresi linear diatas adalah:

- a. Nilai konstanta 0,444 bernilai positif maka artinya jika nilai variabel disiplin (X1), pengawasan (X2), dan lingkungan kerja (X3) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai efektivitas kerja semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 0,444.
 - b. Nilai koefisien variabel (X1) bernilai positif yaitu 0,377 artinya apabila disiplin mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai efektivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,377 dengan asumsi variabel pengawasan (X2) dan lingkungan kerja (X3) nilainya konstan.
 - c. Nilai koefisien variabel (X2) 0,326 artinya apabila pengawasan mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai efektivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 satuan dengan asumsi variabel (X2) dan (X3) nilai konstan.
 - d. Nilai koefisien variabel (X3) 0,277. Bernilai positif yaitu 0,277 artinya apabila lingkungan kerja mengalami satu satuan, maka nilai efektivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,277 satuan dengan asumsi variabel (X1) dan (X2) nilainya konstan.
1. Maka dapat disimpulkan Nilai konstanta 0,444 mempunyai arti bahwa apabila variabel disiplin (X1) dengan nilai sebesar 0.377, pengawasan (X2) dengan nilai sebesar 0,326, lingkungan kerja (X3) dengan nilai sebesar 0,277 dan variabel Y (efektivitas kerja) akan tetap 0,444 ada pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sebesar pengaruh variabel-variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikatnya. Jika koefisien determinan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.513	2.056
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : Output SPSS versi 27

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R²) = 0,552. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel disiplin (X1), pengawasan (X2), dan lingkungan kerja, secara Bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 55,2% dalam mempengaruhi variabel efektivitas kerja (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T (Parsial)**Tabel 5. Uji Parsial (T)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.444	5.710		.078	.938
	X1	.377	.121	.381	3.113	.004
	X2	.326	.149	.296	2.189	.036
	X3	.277	.115	.316	2.411	.021

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10, jika nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak. Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima. $N-k-1 = 38-3-1 = 34$ maka ttabel 1,690. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikan masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Variabel Disiplin (X1)

Terdapat pengaruh disiplin (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) puskesmas Seginim Bengkulu Selatan dengan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$ dan thitung $3,113 >$ ttabel 1,690 dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikan yang didapat bahwasanya variabel disiplin (X1) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y)

b. Variabel Pengawasan (X2)

Terdapat pengaruh pengawasan (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) puskesmas Seginim Bengkulu Selatan dengan nilai sig sebesar $0,036 < 0,05$ dan thitung $2,189 >$ ttabel 1,690 dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikan yang didapat bahwasanya variabel pengawasan (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y)

c. Variabel X3 lingkungan kerja

Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) puskesmas Seginim Bengkulu Selatan dengan nilai sig sebesar $0,021 < 0,05$ dan thitung $2,411 >$ ttabel 1,690 dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikan yang didapat bahwasanya variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y)

Uji F (Simultan)

Uji signifikan f pada dasarnya apakah semua variabel independent yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji f digunakan untuk menguji apakah ketiga variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.087	3	59.029	13.969	.000 ^b
	Residual	143.676	34	4.226		
	Total	320.763	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Output SPSS versi 27

Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak. Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikan $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai



signifikan $> 0,05$, $Df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$. $Df_2 = n - k = 38 - 3 = 35$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} 13,969 > F_{tabel} 3,267$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa berpengaruh signifikan. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara Bersama-sama variabel independent (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistic dapat terlihat bahwa secara parsial variabel disiplin, pengawasan serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai puskesmas Seginim Bengkulu Selatan. Selanjutnya dapat dijelaskan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan hasil uji t didapat nilai thitung sebesar 3.113 dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H_a di terima dan H_o di tolak. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Levi Bastian (2019) yang diperoleh hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.
2. Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan hasil uji t didapat nilai thitung sebesar 2.189 dan signifikansi $0,036 < 0,05$. Dengan demikian H_a di terima dan H_o di tolak. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Levi Bastian (2019) yang diperoleh hasil bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan hasil uji t didapat nilai thitung sebesar 2.411 dan signifikansi $0,021 < 0,05$. Dengan demikian H_a di terima dan H_o di tolak. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yasnimar Ilyas (2022) yang diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

5. Kesimpulan

1. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $Y = 0,444 + 0,377 + 0,326 + 0,277 + e$
2. Terdapat pengaruh disiplin (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) puskesmas SeginimBengkulu Selatan dengan nilai sig $0,004 < 0,05$ dan thitung 3,113 $> t_{tabel} 1,690$ dengan demikian H_o di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikan yang didapat bahwasanya variabel X1 berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y)
3. Terdapat pengaruh pengawasan (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) puskesmas SeginimBengkulu Selatan dengan nilai sig $0,036 < 0,05$ dan thitung 2.189 $> t_{tabel} 1,690$ dengan demikian H_o di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikan yang didapat bahwasanya variabel X2 berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) puskesmas SeginimBengkulu Selatan dengan nilai sig $0,021 < 0,05$ dan thitung 2.411 $> t_{tabel} 1,690$ dengan demikian H_o di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikan yang didapat bahwasanya variabel X3 berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
5. Disiplin, pengawasa, dan lingkungan kerja Bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan nilai $F_{hitung} 13,969 > F_{tabel} 3,267$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara Bersama variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

REFERENSI

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. 27(2), 141-162.
- Nabawi, R., (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Panjaitan, M., (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Putra, R. A., Darmawan, D., & Sinambela A, E. (2017). Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Samad, A., & Yusuf, M. (2015). Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. *jurnal Kebangsaan*, 4(7), 27-34.
- Satriadi., (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang. *Journal Of Economic And Economic Education*. 4(2), 200-295).
- Simbolon, S., & Vicario, V. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bingei Agung Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 56-77. <http://ejournal.pkmpi.or.id/index.php/ijess/article/view/28>
- Situmeang, R. R., (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Journal Of Innovation Entrepreneurship*, 2(2), 148-158.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syaifora, L. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Lpp Rri Bukittinggi. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 84-95. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2298>
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Wihartanti, L. V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 147. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>