

Pengaruh Tingkat Kehadiran Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang

¹Lisnawati, ²Suroso, ³Flora Patricia Anggela, ⁴Benny Gunawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn21.lisnawati@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²suroso@ubpkarawang.ac.id,
³floraanggela@ubpkarawang.ac.id, ⁴benny.gunawan@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

In the current era of modernization and globalization, employee performance is a very important factor in determining the success of an organization. This study aims to analyze the effect of attendance levels and work environment on employee performance at the Adiarsa Health Center, Karawang Regency. The study was conducted with a quantitative approach using the applied method, namely quantitative through a verification approach. Data were collected through a questionnaire survey involving 53 employees of the Adiarsa Health Center, Karawang Regency, with a sampling technique using the saturated sampling method. Data analysis was carried out using SPSS software version 26, with the application of multiple linear analysis models and t-tests and F-tests at a significance level of 5%. The results showed that attendance levels had a partial effect on employee performance, with a t-count value of 2.372 which was greater than the t table of 2.008. In addition, the work environment was also proven to have an effect on employee performance, with a t-count value of 4.011 which also exceeded the t table. Simultaneously, the level of attendance and work environment have a significant influence on employee performance, indicated by the calculated F value of 28.067 which is greater than the F table of 3.187. The amount of contribution of the variables of the level of attendance and work environment to employee performance is 52.9%, while the rest, 47.1%, is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Attendance Level, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Di era modernisasi dan globalisasi saat ini, kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat kehadiran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode yang diterapkan ialah kuantitatif melalui pendekatan verifikatif. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner yang melibatkan 53 pegawai Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 26, dengan penerapan model analisis linier berganda serta uji t dan uji F pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kehadiran memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,372 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,008. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 4,011 yang juga melebihi t tabel. Secara simultan, tingkat kehadiran dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 28,067 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,187. Besarnya kontribusi variabel tingkat kehadiran dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai sebesar 52,9%, sedangkan sisanya, sebesar 47,1%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Tingkat Kehadiran, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan modernisasi, kinerja karyawan menjadi aspek penting bagi kesuksesan organisasi. Seiring dengan meningkatnya tekanan dan tuntutan, organisasi perlu memberikan perhatian serius pada retensi karyawan untuk mendukung kinerja optimal dan kontribusi maksimal. Agar hasil yang diharapkan tercapai, karyawan harus mendapatkan pelatihan yang memadai terkait disiplin kerja. (I Dewa Gede Sayang Adi Yadnya, 2022). Kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan, terutama di Puskesmas, berkontribusi besar terhadap kualitas layanan yang dirasakan masyarakat. Sebagai pilar utama dalam sistem kesehatan, Puskesmas memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan kesehatan yang merata dan berkualitas untuk seluruh lapisan masyarakat. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas perlu mendapatkan perhatian serius. (Ramadhan et al., 2024).

Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang, sebagai pusat layanan kesehatan masyarakat, bertugas menyediakan pelayanan kesehatan dasar yang cepat, tepat, dan berkualitas. Untuk itu, seluruh staf di Puskesmas ini perlu bekerja secara maksimal guna memastikan kualitas pelayanan dan fasilitas tetap terjaga. UU RI No. 36 Tahun 2009 Pembangunan kesehatan harus diinvestasikan untuk membangun sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi masyarakat.

Setiap individu memiliki hak yang setara atas kesehatan dan akses terhadap fasilitas yang mendukung kesejahteraan mereka. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti tingkat kehadiran dan kondisi lingkungan kerja. Tingkat kehadiran sering kali menjadi indikator tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab seorang karyawan (Apridani et al., 2021). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Efektivitas UPTD Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang dapat diukur salah satunya melalui kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai menjadi elemen penting bagi instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan Puskesmas, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam konteks ini, UPTD Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang, yang berada di kecamatan yang sama dengan Puskesmas Plawad, menunjukkan rata-rata kinerja pegawai yang cukup baik pada tahun 2023.

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Kriteria	Kategori
1	Baik	>80,50 – ke atas
2	Cukup	>50,50 – 80,50
3	Kurang	>50

Sumber: SK Penetapan Indikator (2023)

Penilaian kinerja ini didasarkan pada berbagai aspek pencapaian, seperti kemampuan menjalankan tugas, keterampilan, semangat kerja, kedisiplinan, dan hasil yang dicapai. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan dengan merujuk pada target nilai SKP serta perilaku kerja. SKP atau Sasaran Kerja Pegawai adalah target yang disusun berdasarkan tugas dan fungsi utama pegawai. Penilaian SKP mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Kinerja yang optimal diharapkan mampu mendukung berbagai aspek yang memengaruhi kompetensi pegawai. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, keterampilan, jaminan sosial, jalur karier, pendapatan, pengetahuan, fasilitas, teknologi modern, serta motivasi berprestasi memiliki peran yang signifikan. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh sikap kerja, motivasi, pengalaman, dan kondisi lingkungan kerja. (Wulansari & Wahyono, 2022)

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Adiarsa Tahun 2021-2023

No	Indikator Kinerja	Tahun		
		2021	2022	2023
1.	Integritas	81,56	82,17	79,65
2.	Komitmen	80,09	77,23	75,07
3.	Disiplin	80,34	76,38	75,84
4.	Kerja sama	86,03	77,22	80,55
5.	Orientasi Pelayanan	86,84	78,82	77,25
Total Nilai Kinerja		333,30	391,8	388,36
Persentase		66,66%	78,36%	77,67%

Sumber: Diolah oleh Penulis 2024

Data kinerja pegawai UPTD Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang selama tiga tahun terakhir menunjukkan fluktuasi. Pada 2021, indikator orientasi pelayanan memiliki nilai tertinggi, sementara kerja sama terendah. Di 2022, integritas menempati nilai tertinggi, sedangkan disiplin terendah. Pada 2023, kerja sama memperoleh nilai tertinggi, sedangkan komitmen terendah. Total nilai kinerja pegawai per tahun juga bervariasi: 333,30 pada 2021, meningkat menjadi 391,8 pada 2022, dan sedikit menurun menjadi 388,36 pada 2023. tingkat kehadiran rendah dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja tim di puskesmas.

Pegawai yang sering absen terlambat akan mempengaruhi tingkat kompensasi yang diberikan sehingga Kinerja Pegawai dapat menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Tidak adanya sosialisasi yang

dilakukan oleh pemerintah dalam memahami tugas yang diberikan dan penggunaan partisipasi manual sehingga kehadiran pegawai masih belum terkontrol secara efektif menjadi faktor munculnya masalah kedisiplinan. (Syam Putri Nur Fahrudin Nisa, 2023).

Tabel 3. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang Pada Bulan Januari-Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Tingkat Kehadiran
1	Januari	30	94%
2	Februari	30	94%
3	Maret	30	94%
4	April	30	94%
5	Mei	30	94%
6	Juni	34	98%
7	July	31	95%
8	Agustus	31	95%
9	September	31	95%
10	Oktober	32	96%
11	November	32	96%
12	Desember	32	96%

Sumber: Penulis 2024

Data kehadiran pegawai di Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang menunjukkan bahwa dari 53 pegawai, 33 menggunakan aplikasi SIAP, sementara 20 lainnya menggunakan kehadiran sidik jari. Penggunaan aplikasi SIAP ini telah melebihi batas toleransi yang ditetapkan Kementerian Kesehatan. Faktor yang memengaruhi kehadiran antara lain masalah kesehatan, kelelahan, dan rendahnya motivasi pegawai. Peningkatan kehadiran dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja pegawai, terlihat dari lambatnya layanan, meningkatnya keluhan pasien, dan turunnya kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (Irawanto et al., 2024) Penggunaan sistem absensi online berbasis android Memberikan dampak yang besar terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjarbaru Selatan. Sedangkan penelitian (Muhammad Asman, 2021) Tidak adanya pengaruh secara signifikan absensi Sidik Jari *Fingerprint* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo.

Beberapa faktor pengaruh lingkungan kerja yang turut berkontribusi terhadap rendahnya kinerja di Puskesmas Adiarsa kab. karawang antara lain, keterbatasan ruang tunggu pendaftaran pasien, jadwal piket yang tidak disertai sistem konfirmasi atau pelaporan ketika petugas berhalangan hadir dengan ini juga menimbulkan ketidakrteraturan dalam alur pelayanan harian. Kondisi tersebut mencerminkan lingkungan kerja yang kurang optimal, sehingga berpengaruh terhadap kenyamanan, kedisiplinan, dan efektivitas kinerja pegawainya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai cukup signifikan. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan kenyamanan, moral, dan kepuasan pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas. Survei internal yang dilakukan di Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang tahun 2023 menunjukkan hasil bahwa pencapaian pengawasan lingkungan dan kesehatan terkait air bersih, pasar sehat, TFU, dan TPM di UPTD Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang baru mencapai 62,31% dari target 100,00%. Selain itu, sarana penyimpanan arsip masih belum memadai. (Dinkes & Karawang, t.t.).

Menurut peneliti Wulansari & Wahyono (2022) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap kerja, motivasi, pengalaman, dan lingkungan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti fasilitas yang kurang memadai, hubungan antar pegawai yang tidak harmonis, atau kurangnya dukungan dari atasan, dapat menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian (Apridani 2021) Kondisi lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang bertugas di Puskesmas Terakreditasi di Konut, Kecamatan Tanah Siang, Kabupaten Murung Raya.

Berdasarkan penelitian (Mulyana et al., 2023) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Dori Mittra Candana, Ramdani Bayu Putra (2020) Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Batang Hari Barisan.

Tabel 4. Hasil Penelitian Terdahulu

Variabel	Peneliti	Hasil
Pengaruh Tingkat Kehadiran Terhadap Kinerja Pegawai	(Irawanto et al., 2024)	Adanya pengaruh yang signifikan
	(muhammad asman, 2021)	Tidak adanya pengaruh secara signifikan
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	(Apridani et al., 2021)	Adanya pengaruh yang signifikan
	(Dori Mittra Candana, Ramdani Bayu Putra, 2020)	Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan

Sumber: Diolah penulis 2024

Pada latar belakang di atas penulis tertarik mengambil judul Pengaruh tingkat kehadiran pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Adiarsa Kab Karawang.

TINJAUAN LITERATUR

I. Manajemen

George R Terry (2020) Manajemen melibatkan suatu proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. John F. Mee, (2020) Manajemen sebagai keterampilan untuk mencapai hasil yang optimal dengan usaha yang seminimal mungkin, yang pada akhirnya menguntungkan baik pemimpin maupun karyawan, beserta masyarakat.

II. Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dalam Zainal (2018) Seorang profesional SDM adalah individu yang siap, bersemangat, dan mampu memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Lebih jauh, sumber daya manusia merupakan salah satu input utama yang bersama-sama dengan komponen lain seperti modal, material, mesin, dan metode/teknologi, ditransformasikan melalui suatu proses manajemen menjadi output berupa barang atau jasa, yang semuanya ditujukan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Emron dkk. (Edison dkk., 2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu yang menekankan pada peningkatan kapabilitas karyawan atau anggota melalui berbagai inisiatif strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan menuju tujuan organisasi yang optimal.

A. Tingkat Kehadiran

Syam Putri Nur Fahrur Nisa (2023) Ketidakhadiran karyawan merupakan salah satu indikator penting untuk menilai efektivitas strategi pengembangan karyawan. Penurunan ketidakhadiran karyawan setelah mengikuti program pengembangan merupakan salah satu indikator keberhasilan metode tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji dimensi dan indikator yang terkait dengan tingkat ketidakhadiran karyawan, yaitu frekuensi kehadiran (kedatangan tepat waktu, pulang tepat waktu, dan konsistensi kehadiran di tempat kerja) dan kepatuhan terhadap peraturan (kepatuhan terhadap peraturan, penerapan hukuman dan sanksi, serta pemberian penghargaan).

B. Lingkungan Kerja

Muhammad Iqbal (2022) Lingkungan Kerja mencakup kondisi-kondisi yang melingkupi karyawan saat mereka menjalankan tugasnya, yang secara signifikan memengaruhi kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam mendukung operasional perusahaan. Dori Mittra Candana & Ramdani Bayu Putra (2020) "Lingkungan kerja sebagai seluruh alat dan bahan yang ditemui, kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, serta metode dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kolektif. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi fisik yang meliputi aspek-aspek seperti (pewarnaan ruangan, pencahayaan,

kebersihan, dan penataan ruang, serta dimensi nonfisik yang berkenaan dengan kesejahteraan karyawan, suasana kerja, dan hubungan interpersonal antar karyawan.)

C. Kinerja Pegawai

Wijonarko dkk. (2022), Kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang merupakan hasil dari usaha individu atau kelompok dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu yang ditetapkan secara hukum. Prestasi atau hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan di tempat kerja disebut kinerja karyawan. (Ramadhan dkk., 2024). Lebih lanjut, Soejarminto dan Hidayat (2022) Kinerja dicirikan oleh indikator-indikator seperti (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja.)

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan model hipotesis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat Pengaruh Parsial Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Terdapat Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Terdapat Pengaruh Simultan Tingkat Absensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan verifikatif. Tiga teknik pengumpulan data diterapkan, yaitu kuesioner melalui Google Form, tinjauan pustaka, dan wawancara. Skala Likert digunakan untuk mengukur kuesioner dan data. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder, dengan data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner. Populasi penelitian ini terdiri dari 53 pegawai, yang semuanya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 26, dengan metode analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji klasik, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Tingkat Kehadiran, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Kehadiran (X1)

Variabel	Item	Taraf Kesalahan	rtabel	rhitung	Keterangan
Tingkat Kehadiran (X1)	X1.1	0,05	0,361	0,781	Valid
	X1.2	0,05	0,361	0,743	Valid
	X1.3	0,05	0,361	0,627	Valid
	X1.4	0,05	0,361	0,561	Valid
	X1.5	0,05	0,361	0,772	Valid
	X1.6	0,05	0,361	0,748	Valid
	X1.7	0,05	0,361	0,614	Valid
	X1.8	0,05	0,361	0,689	Valid
	X1.9	0,05	0,361	0,729	Valid
	X1.10	0,05	0,361	0,751	Valid
	X1.11	0,05	0,361	0,601	Valid
	X1.12	0,05	0,361	0,479	Valid
	X1.13	0,05	0,361	0,694	Valid
	X1.14	0,05	0,361	0,474	Valid
	X1.15	0,05	0,361	0,689	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,05	0,361	0,615	Valid
	X2.2	0,05	0,361	0,590	Valid
	X2.3	0,05	0,361	0,729	Valid
	X2.4	0,05	0,361	0,609	Valid
	X2.5	0,05	0,361	0,659	Valid
	X2.6	0,05	0,361	0,794	Valid
	X2.7	0,05	0,361	0,721	Valid
	X2.8	0,05	0,361	0,795	Valid
	X2.9	0,05	0,361	0,776	Valid
	X2.10	0,05	0,361	0,628	Valid
	X2.11	0,05	0,361	0,746	Valid
	X2.12	0,05	0,361	0,760	Valid
	X2.13	0,05	0,361	0,708	Valid
	X2.14	0,05	0,361	0,675	Valid
	X2.15	0,05	0,361	0,563	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,05	0,361	0,589	Valid
	Y2	0,05	0,361	0,607	Valid
	Y3	0,05	0,361	0,701	Valid
	Y4	0,05	0,361	0,528	Valid
	Y5	0,05	0,361	0,682	Valid
	Y6	0,05	0,361	0,679	Valid
	Y7	0,05	0,361	0,797	Valid
	Y8	0,05	0,361	0,731	Valid
	Y9	0,05	0,361	0,724	Valid
	Y10	0,05	0,361	0,628	Valid
	Y11	0,05	0,361	0,705	Valid
	Y12	0,05	0,361	0,684	Valid
	Y13	0,05	0,361	0,698	Valid
	Y14	0,05	0,361	0,498	Valid
	Y15	0,05	0,361	0,517	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Hasil menunjuk kuesioner yang berkaitan Tingkat Kehadiran, Lingkungan Kerja, & Kinerja Pegawai memenuhi kriteria validitas, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena itu, dianggap valid untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

No	Variabel	Nilai r Alpha	Chroanbach Alpha	Keterangan
1	Tingkat Kehadiran	0,910	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,922	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,894	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Tabel 6, Tingkat Kehadiran (X1) Cronbach Alpha 0,910 menunjukkan reliabilitas baik. Lingkungan Kerja (X2) Cronbach Alpha 0,922 $>$ 0,60. Begitu pula, Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai 0,894 $>$ 0,60, sehingga semua variabel ini reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.37798062
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.061
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Tabel tersebut menunjuk sig Asymp.Sig 0,200 $>$ 0,05, terdistribusi normal. Demikian model regresi memenuhi secara normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

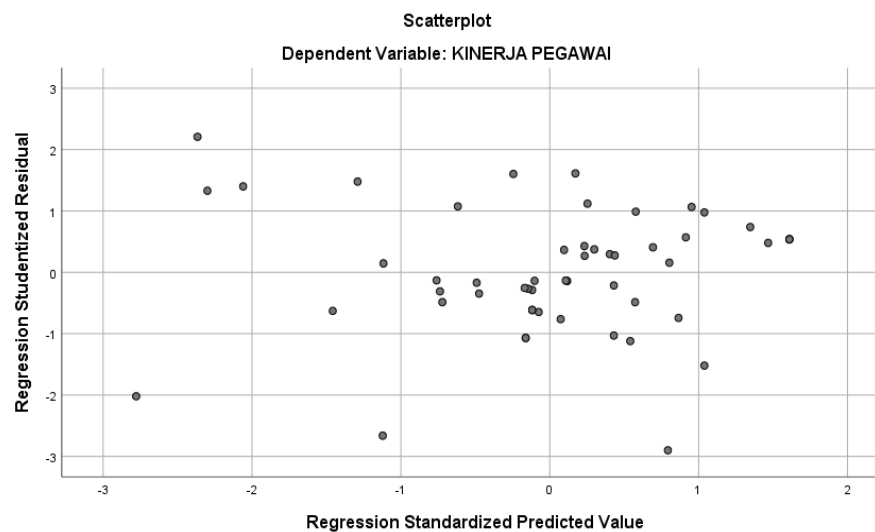
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
B		Beta					
1 (Constant)	31.720	4.462		7.109	.000		
Tingkat Absensi	.203	.086	.297	2.372	.022	.601	1.664
Lingkungan Kerja	.331	.083	.502	4.011	.000	.601	1.664

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Terlihat Tingkat Kehadiran pegawai (X1) & Lingkungan Kerja (X2) memiliki VIF 1,664 < 10,00 dan nilai toleransi 0,601 > 0,10. Menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Dilihat Tabel titik-titik tersebar tanpa membentuk pola merata di sekitar angka 0 ke sumbu X & Y mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.720	4.462		5.118	.000
Tingkat Kehadiran	.203	.086	.297	2.372	.022
Lingkungan Kerja	.331	.083	.502	4.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Pada uji regresi linier berganda, nilai koefisien yang tercantum pada bagian B 31.720. Nilai konstanta (a) 31.720, koefisien terhadap tingkat Kehadiran Pegawai 0,203 & Lingkungan Kerja 0,331. Maka dapat ditulis sebagai :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E$$

$$Y = 31.720 + 0,203 X_1 + 0,331 X_2 + E$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta kinerja pegawai (Y) 31.720 menunjukkan jika variabel X1 dan X2, yaitu tingkat kehadiran pegawai serta lingkungan kerja bernilai 0 maka kinerja pada pegawai tetap pada 31,720. Dalam kondisi ini, di mana tidak ada perubahan pada variabel independen, kinerja pegawai tetap stabil.
- Koefisien untuk variabel tingkat kehadiran pegawai (X1) sebesar 0,203 (20,3%) memperlihatkan terdapat pengaruh positif kepada kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel tambahan dalam asumsinya.
- Nilai pada koefisien untuk lingkungan kerja (X2) 0,331 = 33,1% menunjuk lingkungan kerja terpengaruh positif ke kinerja pegawai, dengan asumsi penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel lainnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, variabel tingkat kehadiran & lingkungan kerja terpengaruh ke kinerja pegawai.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 10 Uji T

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.720	4.462		5.118	.000
	Tingkat Kehadiran	.203	.086	.297	2.372	.022
	Lingkungan Kerja	.331	.083	.502	4.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Nilai sig tingkat kehadiran Pegawai (X1) nilai sigh $0,022 < 0,05$ dan t hitung $2,372 > t$ tabel $2,008$. Hal ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Demikian Tingkat kehadiran Pegawai (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Serta Pada nilai sig lingkungan Kerja (X2) nilai sigh $0,000 < 0,05$, dan t hitung $4,011 > t$ tabel $2,008$ menyimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1118.960	2	559.480	28.067	.000 ^b
	Residual	996.669	50	19.933		
	Total	2115.629	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Kehadiran

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Terlihat di atas, nilai sig tingkat kehadiran (X1) & lingkungan kerja (X2) $0,000 < 0,05$, f hitung $28,067 > f$ tabel $3,187$. Hal ini H_0 ditolak & H_3 diterima, yang berarti tingkat kehadiran (X1) & lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Y (kinerja)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.510	4.465

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Kehadiran

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel menunjukkan kinerja karyawan terpengaruhi oleh tingkat kehadiran & lingkungan kerja dengan R-squared 0,529 (52,9%), sementara 47,1% terpengaruh variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Parsial Tingkat Kehadiran Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Tingkat Kehadiran memiliki dampak positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,372 yang lebih besar dari t tabel 2,008, dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Tingkat Kehadiran (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian ini sesuai dengan (Irawanto dkk., 2024; Syam Putri Nur Fahrudin Nisa, 2023) Variabel Tingkat Kehadiran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan dampak positif. Hal ini terlihat pada uji hipotesis, di mana nilai t hitung sebesar 4,011 lebih besar dari t tabel 2,008 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian sebelumnya oleh (Apridani et al., 2021) Adanya hubungan positif dan signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh Simultan Tingkat Kehadiran Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan pada penelitian ini, variabel Tingkat Kehadiran (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terbukti mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari tabel ANOVA, di mana F hitung sebesar

28,067 lebih besar dari F tabel 3,187 dan nilai signifikansi sebesar 0,00, yang mengakibatkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Oleh karena itu, Tingkat Kehadiran dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Adiarsa Kab. Karawang. Selain itu, berdasarkan nilai R-squared, pengaruh variabel Tingkat Kehadiran (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,529 (52,9%), sementara sisanya, sebesar 47,1%, dipengaruhi oleh variabel lain.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Maulana et al., 2023) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan hal-hal berikut berdasarkan penelitian yang berpengaruh tingkat kehadiran & lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

1. Tingkat Kehadiran Pegawai (X_1) berpengaruh secara parsial pada Kinerja Pegawai (Y), sig 0,022 < 0,05 serta thitung 2,372 > ttabel 2,008.
2. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikansi pada kinerja pegawai (Y), sig 0,000 < 0,05 & t hitung 4,011 > t tabel 2,008.
3. Tingkat Kehadiran Pegawai (X_1) & Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai (Y), f hitung 28,067 > f tabel 3,187 juga signifikan 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Apridani, A., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>
- Dori Mittra Candana, Ramdani Bayu Putra, R. A. W. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BATANG HARI BARISAN. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Fatmawati, W. (2023). *Scarlett Whitening, Brand Ambassador dan Content Marketing Machine Translated by Google*. April, 64–71.
- I Dewa Gede Sayang Adi Yadnya. (2022). *BERBAGAI FAKTOR BAGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI*. Feniks Muda Sejahtera. <https://books.google.co.id/books?id=cnFrEAAAQBAJ>
- Irawanto, Welli Saputra, R., Priono, S., & Bina Banua Banjarmasin, S. (2024). Pengaruh Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 12–22.
- Magda Lena, C. T., & Susanti, Ety Dwi. (2023). Pengaruh Social Media Marketing dan Brand Ambassador terhadap Minat Beli Nacific Dimasa Pandemi Covid-19: Al-

Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 5(2), 982–996.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i2.1505>

Meyyfa Nuri Yanti, Muhammad Andi Sadat, & Dewi Agustin Pratama Sari. (2023). Pengaruh Brand Ambassador, Brand Image, dan Product Quality Terhadap Purchase Decision Produk Body Care di Jabodetabek. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 4(1), 98–113.
<https://doi.org/10.21009/jbmk.0401.08>

muhammad asman, novi darmalia. (2021). PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BUNGO. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1), 1.
<https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/476>

Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
<https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>

Mulyana, H., Suryanto, S., & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *Journal Publicuho*, 6(3), 977–987.
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i3.223>

R, Umam, M., & Khairul, R. (2023). *Pengaruh Brand Ambassador Dan Viral Marketing Terhadap Minat Pembelian Skincare Ms Glow*. http://eprints.iain-surakarta.ac.id/6522/1/SKRIPSI_RANI_MOVITANENSI.pdf

Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1566–1577.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11928>

Ramadhani, D. I., & Zaini, M. (2023). Pengaruh Brand Ambassador Social Media Marketing Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pengguna Scarlett Whitening. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 520–536. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2900>

Sigar, D., Soepeno, D., & Tampenawas, J. (2021). Pengaruh Brand Ambassador, Viral Marketing dan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Nike Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat. *Jurnal EMBA*, 9(4), 841–850.

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>

Sudrartono, T., Nugroho, H., Irwanto, I., Agustini, I. G. A. A., Yudawisastra, H. G., Maknunah, L. U., Amaria, H., Witi, F. L., Nuryanti, N., & Sudirman, A. (2022). Kewirausahaan Umkm Di Era Digital. In *Cv Widina Media Utama*.

- Syam Putri Nur Fahrur Nisa. (2023). Pengaruh Tingkat Absensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Honorer DPRD Provinsi Sulawesi-Selatan Selama Pandemi Covid-19. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.
<http://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/172%0Ahttp://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/download/172/113>
- Wulandary, A. F. (2022). *Pengaruh Brand Ambassador terhadap Niat Beli BTS Meal di Kelapa Gading Jakarta Utara dengan Viral Marketing sebagai Variabel Mediasi/Anggie Fitriyah* 12(1), 1–19.
<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4702/>
- Wulansari, G., & Wahyono, B. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sragen Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(1), 6–11.
<https://doi.org/10.14710/jkm.v10i1.31314>