

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS
PALARAN TAHUN 2026**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**

**Minat Administrasi Kebijakan Kesehatan
Program Studi Kesehatan Masyarakat**



**Utari Ulandari
NPM. 22.13201.064**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
TAHUN 2026**

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini di ajukan oleh :

Nama : Utari Ulandari

NPM : 2213201064

Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan

Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada Tanggal 12 Agustus 2026 dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Menyetujui
Dewan Penguji :

Ketua Penguji/Pembimbing I

Rindha Mareta Kusumawati, SKM., M. Kes

NIDN. 1108039002

(.....)

Anggota Penguji/Pembimbing II

Herry Farjam, SKM., M. Kes

NIDN. 1102088602

(.....)

Anggota Penguji/Penguji I

Kartina Wulandari, SKM., M.Si

NIDN. 1117068902

(.....)

Anggota Penguji/Penguji II

Nordianiwati, SKM., M. Kes

NIDN. 1126038602

(.....)

Mengetahui
Dekan



Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Ulum Rahmatullah, SKM., M.Ling.

NIK. 2012.089.140

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Utari Ulandari

NPM : 22.13201.064

Judul Skripsi : HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN

KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA

PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS PALARAN TAHUN

2026.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian Laporan Skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programming yang tercantum sebagai bagian dari Laporan Skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, peneliti akan mencantumkan sumber secara jelas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 12 Agustus 2026

Yang Membuat Pernyataan,

 
Utari Ulandari
NPM. 22.13201.064

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Utari Ulandari
NPM : 22.13201.064
Fakultas/Jurusan : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya : Skripsi
Judul : HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS PALARAN TAHUN
2026.

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk

1. Memberikan hak beban royalti kepada Perpustakaan UWGM Samarinda atas penelitian karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan / mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UWGM Samarinda, tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti / pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UWGM Samarinda, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 12 Agustus 2026

Yang membuat pernyataan,


Utari Ulandari
NPM: 22.13201.064

ABSTRAK

Utari Ulandari. 2026. Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026. Dibawah Bimbingan Rindha Mareta Kusumawati, SKM., M. Kes selaku pembimbing I (satu) dan Herry Farjam, SKM., M.Kes selaku pembimbing II (dua).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau prestasi kerja yang harus diraih oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan data sekunder penilaian kinerja tahun 2025 terdapat program kerja yang masih sangat rendah pelayanan rawat inap 11,1%, pelayanan kesehatan anak balita dan prasekolah 14%, pelayanan kesehatan lingkungan 23%, penanggulangan gangguan gizi 35%, pelayanan gizi 38%, dan pencegahan penyakit tidak menular 51,4%. Padahal target dari sasaran kerja pegawai adalah 100% dalam setiap programnya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Palaran berjumlah 89, sampel yang diteliti sebanyak 85 responden yang diambil menggunakan teknik *total sampling*. Data analisis dilakukan dengan menggunakan uji *spearman rank*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat pada disiplin kerja $p\text{ value} = (0,000 < 0,05)$ dan hubungan positif yang kuat pada lingkungan kerja $p\text{ value} = (0,000 < 0,05)$ serta hubungan positif yang kuat pada beban kerja $p\text{ value} = (0,000 < 0,05)$ terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026.

Kesimpulan penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026. Disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pengawasan yang konsisten, menerapkan aturan kerja dengan baik, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang disiplin. Selain itu, Puskesmas perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kerja sama antarpegawai, serta membagi beban kerja secara adil agar kinerja pegawai tetap optimal.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai
Kepustakaan : 41 (2001 – 2026)

ABSTRACT

Utari Ulandari. 2026 *The Relationship Between Work Discipline, Work Environment, and Workload on Employee Performance at UPTD Palaran Community Health Center in 2026. Under the guidance of Rindha Mareta Kusumawati, SKM., M.Kes as Supervisor I (one) and Herry Farjam, SKM., M.Kes as Supervisor II (two).*

Performance is the level of achievement of results or work achievements that must be achieved by an employee within a certain period of time according to the tasks and functions that are their responsibilities. Based on secondary data from the 2025 performance assessment, there are work programs that are still very low, inpatient services 11,1%, health services for toddlers and preschoolers 14%, environmental health services 23%, malnutrition management 35%, nutrition management 35%, nutrition services 38%, and prevention of non – communicable diseases 51,4%. Even though the target for employee work targets is 100% in each program. The purpose of this study is to determine the relationship between work discipline, work environment and workload on employee performance at the UPTD Palaran Health Center in 2026.

This study used a quantitative method with a cross-sectional approach. The study population was all 89 employees of the Palaran Community Health Center (UPTD), and a sample of 85 respondents was selected using total sampling. Data analysis was performed using the Spearman rank test.

The results of the study showed that there was a very strong positive relationship in work discipline p value = $(0.000 < 0.05)$ and a strong positive relationship in the work environment p value = $(0.000 < 0.05)$ as well as a strong positive relationship in workload p value = $(0.000 < 0.05)$ on the performance of UPTD Palaran Health Center employees in 2026.

The conclusion of this study is that work discipline, work environment, and workload are positively related to employee performance at the UPTD Palaran Health Center in 2026. It is recommended to improve employee discipline through consistent supervision, implementing work rules effectively, and rewarding disciplined employees. Furthermore, the Community Health Center needs to create a comfortable, safe, and supportive work environment that supports cooperation among employees, and distribute the workload fairly to maintain optimal employee performance.

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

Bibliography : 41 (2001 – 2026)

RIWAYAT HIDUP



UTARI ULANDARI, lahir di Kecamatan Muara Pahu Kabupaten Kutai Barat Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 30 November 2003. Anak dari Bapak Akhmad dan Ibu Handayani, dan merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri 004 Muara Pahu tahun 2009 hingga lulus tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan MTS Baitul Mukarramah Kecamatan Muara Pahu tahun 2015 hingga lulus tahun 2018, dan melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Muara Pahu pada tahun 2018 hingga lulus tahun 2021. Kemudian melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi jenjang S1 (Strata 1) Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Telah melaksanakan Pengalaman Belajar Lapangan (PBL) 1 dan 2 di Desa Suka Karya Bukit Pariaman, Kecamatan Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kartanegara pada tahun 2025 serta melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Ilir, Kota Samarinda pada tahun 2025. Dilanjutkan pelaksanaan magang di Puskesmas Remaja Kota Samarinda pada bulan September hingga Oktober 2025.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia -Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026”.

Penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini karena adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar – besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Arbain, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.P selaku Wakil Rektor Bidang Umum, Sumber Daya Manusia dan Keuangan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Suyanto, M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni, Perencanaan, Kerja Sama & Sistem Informasi dan Hubungan Masyarakat (KAPSIKHUMAS) Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Bapak Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Ibu Apriyani, SKM., MPH selaku Wakil Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Bapak Istiarto, SKM., M.Kes selaku Ketua Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
8. Ibu Siti Hadijah Aspan, S.Keb., MPH., selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

9. Ibu Rindha Mareta Kusumawati, SKM., M.Kes, selaku pembimbing I (satu) yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta arahan selama penyusunan skripsi.
10. Bapak Herry Farjam, SKM., M.Kes, selaku pembimbing II (dua) yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta arahan selama penyusunan skripsi.
11. Ibu Kartina Wulandari, SKM., M.Si dan Ibu Nordianiwati, SKM., M.Kes, selaku dosen penguji I dan II, peneliti ucapkan terima kasih sebanyak – banyaknya atas saran yang diberikan dalam kelancaran penulisan skripsi ini.
12. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staff di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, atas kerja sama, bantuan, dan fasilitas yang diberikan selama penyusunan skripsi ini.
13. Dr. Setyo Nugroho selaku Kepala Puskesmas Palaran beserta seluruh staff yang telah memberikan sambutan hangat, serta dukungan selama peneliti melakukan penelitian di instansi tersebut.
14. Kedua orang tua tercinta, Bapak Akhmad dan Ibu Handayani dengan ketulusan, kesabaran, dan kasih sayang tak terhitung telah membimbing penulis sejak kecil hingga mencapai bangku perguruan tinggi. Terima kasih atas setiap doa yang dipanjatkan, setiap nasihat yang diberikan, dan setiap pengorbanan yang mengiringi langkah penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi dan meraih gelar sarjana. Terima kasih telah menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis, yang terus mendorong agar tidak menyerah, bahkan disaat segalanya terasa berat. Tanpa kehadiran dan cinta tulus kalian mungkin langkah ini tak akan pernah sampai sejauh ini.
15. Kepada kakak laki – laki penulis Niko Danuara dan adik perempuan penulis Mutia Oktarina. Meski kebersamaan kita tak selalu diwarnai ketenangan, terkadang penuh canda, perdebatan kecil, dan sikap saling menguji kesabaran, namun semua itu justru menjadi warna bagi kita

sebagai saudara. Terimakasih penulis ucapkan untuk dukungan yang berarti serta doanya hingga penulis dapat mencapai di titik ini

16. Kepada keluarga besar penulis terima kasih selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa kepada penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan
17. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, yaitu pemilik nama Muhammad Reza. Terima kasih sudah hadir dalam perjalanan ini, bukan hanya di saat semuanya berjalan mudah, tetapi juga di saat penulis berada di titik lelah, ragu, dan hampir menyerah. Kamu tetap tinggal, tetap sabar, dan tetap percaya, bahkan ketika penulis sendiri kadang kehilangan keyakinan. Kehadiranmu bukan hanya memberi semangat, tetapi juga menjadi tempat penulis pulang ketika dunia terasa terlalu berat. Bersamamu penulis, belajar bahwa perjuangan tidak harus selalu dilalui sendirian. Terimakasih sudah menjadi bagian terpenting dari perjalanan ini. Semoga apa yang kita perjuangkan hari ini, kelak menjadi cerita yang selalu kita banggakan bersama.
18. Untuk sahabat tercinta penulis Jannatul Rolisa Fatwa. Yang telah menemani setiap fase perjalanan dari awal maba sampai akhir. Terima kasih selalu hadir dalam suka maupun duka, yang selalu memberikan semangat kepada penulis disaat penulis hampir saja menyerah. Pertemuan kita di bangku kuliah menjadi sebuah anugrah buat penulis. Kehadiran kamu bukan hanya mengisi hari – hari selama perkuliahan, tetapi juga meninggalkan jejak hangat yang akan selalu penulis ingat. Semoga segala kebaikan, ketulusan, dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang baik serta keberkahan dalam setiap perjalanan hidupmu.
19. Alia, Anthy, Amel, Isna, dan Vina yang menjadi sahabat penulis sejak awal masa perkuliahan. Segala canda, tawa, suka, sedih, dan diskusi larut malam menjadi bagian dari perjuangan yang tidak terasa sendiri. Dibalik kata – kata pedas yang selalu dilontarkan satu sama lain, ada hati baik yang selalu siap menyediakan bahu untuk bersandar, dan hadir

tanpa syarat di kehidupan penulis. Bersama kalian hari – hari di kampus berubah menjadi cerita yang layak dikenang.

20. *Last but not least*, anak perempuan dan harapan orang tua nya, Utari Ulandari. Ya, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar – besarnya untuk diri sendiri yang telah diam – diam berjuang tanpa henti. Terima kasih telah bekerja keras dan bertahan sejauh ini walaupun selalu mengeluh dan ingin menyerah. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang di sambut kekhawatiran, namun tetap dijalani dan berhasil dilalui. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski banyak hal yang terjadi di luar prediksi. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali – kali hampir menyerah karena kondisi. Terima kasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah menghadapi tekanan tapi tetap di perjuangkan. Teruslah belajar dan mensyukuri nikmat yang Tuhan berikan. Tetap semangat untuk terus berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Penulis berdoa agar langkah kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang – orang baik dan hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab. Aamiin

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan juga jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan di tahap selanjutnya.

Samarinda, 12 Agustus 2026

Utari Ulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat teoritis	7
2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kinerja.....	9
2. Disiplin Kerja	14
3. Lingkungan Kerja.....	19
4. Beban Kerja.....	23
5. Puskesmas.....	25
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Teori.....	32
D. Kerangka Konsep.....	33
E. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel	35
D. Instrumen Penelitian.....	36
E. Teknik Pengujian Instrumen	39
F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Teknik Pengolahan Data	44
H. Teknik Analisis Data	45
1. Analisis Univariat.....	45
2. Analisis Bivariat.....	45
I. Jadwal Penelitian.....	46
J. Definisi Operasional.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data	51
C. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Pegawai	55
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Pegawai.....	56
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Pegawai.....	56
Tabel 4.10 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.11 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai	58
Tabel 4.12 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai	59

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Teori.....	33
Bagan 2.2 Kerangka Konsep Penelitian.....	34
Bagan 4.1 Peta Wilayah Puskesmas Palaran.....	50

DAFTAR SINGKATAN

BARS	: <i>Behaviorally Anchored Rating Scale</i>
BLUD	: Badan Layanan Umum Daerah
CI	: <i>Confidence Interval</i>
IKM	: Indeks Kepuasan Masyarakat
MBO	: <i>Management by Objectives</i>
OR	: <i>Odds Ratio</i>
PERMENKES	: Peraturan Menteri Kesehatan
SOP	: Standar Operasional Prosedur
SPM	: Standar Pelayanan Minimal
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
UKM	: Upaya Kesehatan Masyarakat
UKP	: Upaya Kesehatan Perseorangan
UPT	: Unit Pelaksana Teknis
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah
WHO	: <i>World Health Organization</i>

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabel Tabulasi Data
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Karakteristik Responden
- Lampiran 5. Distribusi Frekuensi
- Lampiran 6. Uji *Spearman Rank* SPSS
- Lampiran 7. Permohonan Observasi Awal dan Izin Pengambilan Data
- Lampiran 8. Permohonan Izin Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 9. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 10. Surat Izin Penelitian dari Puskesmas Palaran
- Lampiran 11. Surat Keterangan Puskesmas Palaran
- Lampiran 12. Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 13. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, kesehatan masyarakat menjadi aspek yang sangat krusial dalam mewujudkan pembangunan kesehatan yang berkelanjutan. Upaya kesehatan tidak hanya berfokus pada penanganan penyakit dan peningkatan kesehatan individu, tetapi juga mencakup pengaruh sosial, ekonomi, dan lingkungan yang menunjang kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Dalam pelaksanaannya, terdapat berbagai tantangan kompleks yang harus dihadapi, seperti ketidakmerataan akses terhadap layanan dan sumber daya kesehatan, dampak perubahan iklim dan kerusakan lingkungan, pertumbuhan urbanisasi yang cepat, serta hambatan internal seperti rendahnya kesadaran mengenai pentingnya kesehatan dan pelestarian lingkungan, dan kurang optimalnya koordinasi antar sektor terkait. Pelayanan kesehatan di Indonesia merupakan kebutuhan dasar manusia yang wajib menjadi perhatian pemerintah.

Kesehatan memiliki peranan yang sangat penting bagi setiap individu karena tanpa kondisi kesehatan yang baik secara fisik, mental, maupun sosial, seseorang akan sulit menjalani aktivitas sehari – hari. Kesehatan fisik dan mental menjadi faktor utama yang menentukan kemampuan seseorang untuk beraktivitas dan menjalani hidup. Salah satu bentuk layanan kesehatan yang tersedia di suatu wilayah adalah Puskesmas, yaitu fasilitas kesehatan yang bertugas memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat dengan tujuan mendukung pembangunan kesehatan nasional melalui peningkatan kualitas kesehatan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat (Nadhifa dkk., 2025).

Masalah rendahnya kinerja pegawai menjadi persoalan yang patut diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah, karena hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kinerja instansi secara keseluruhan. Salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi dari pihak instansi. Untuk meningkatkan motivasi,

instansi dapat memberikan penugasan yang sesuai dengan kemampuan pegawai serta menerapkan sistem disiplin kerja yang terarah dan konsisten. Beberapa permasalahan yang sering dihadapi dalam kinerja pegawai kesehatan antara lain kekurangan tenaga medis, tingginya beban kerja, keterbatasan sarana dan prasarana kesehatan, kurangnya motivasi serta insentif, dan hubungan yang kurang harmonis antara pegawai kesehatan dengan masyarakat (Efhendy dkk., 2021).

Menurut Mangkunegara (2011) dalam Tusmiatun (2020) kinerja yang baik dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi dan berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi dan berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai di puskesmas antara lain berkurangnya semangat pegawai untuk mencapai prestasi kerja, meningkatnya angka ketidakhadiran, kurangnya kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, rendahnya kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan, serta tidak tercapainya sasaran atau program kerja yang telah direncanakan.

Standar pelayanan minimal bidang kesehatan selanjutnya disebut SPM kesehatan adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar bidang kesehatan yang merupakan urusan pemerintahan wajib yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal (Permenkes No 19 Tahun 2024). Berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, setiap Standar Pelayanan Minimal (SPM) diharapkan dapat tercapai hingga 100% guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama berperan penting sebagai garda terdepan dalam mencapai target-target SPM. Oleh karena itu, dalam penerapan SPM di bidang kesehatan, diperlukan pedoman teknis pelaksanaan yang menjelaskan langkah-langkah operasional pencapaian

SPM di tingkat kabupaten atau kota, sehingga dapat menjadi acuan bagi pemerintah daerah dalam menyesuaikan dengan potensi serta kemampuan wilayahnya (Kemenkes RI, 2016).

Pengawasan dan pengendalian adalah proses yang dilakukan untuk terus memantau pelaksanaan rencana kerja yang telah disusun serta melakukan koreksi terhadap setiap penyimpangan yang muncul. Agar fungsi ini dapat berjalan efektif, diperlukan standar kinerja yang jelas. Standar tersebut ditetapkan melalui indikator kinerja yang menjadi acuan dalam menilai hasil kerja pegawai. Penilaian kinerja ini mencakup seluruh tenaga yang terlibat dalam pelayanan, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti dokter, perawat bidan, ahli gizi, apoteker, dan berbagai komponen lainnya yang berada dalam lingkup sektor kesehatan (Ramadani, 2021).

Data jumlah kunjungan pasien tertinggi Puskesmas Palaran dari Dinas Kesehatan Kota Samarinda tahun 2025 yaitu 52.879. Dengan survei kepuasan masyarakat dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2025 didapatkan dari hasil pelayanan di Puskesmas Palaran yaitu mendapat nilai 82,1% dalam kategori baik. Nilai ini meningkat dari tahun – tahun sebelumnya yaitu 77,55% untuk tahun 2024 dan 77,6 % untuk tahun 2023.

Data Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas Palaran Kota Samarinda tahun 2023 menunjukkan cakupan pelayanan terendah yaitu pelayanan kesehatan pada usia produktif 4,96%, diikuti pelayanan lanjut usia 37,19%, dan pelayanan penderita hipertensi 48,20%. Pada tahun 2024, cakupan terendah adalah pelayanan usia produktif 5,08%, diikuti oleh pelayanan lanjut usia 28,01%, dan pelayanan kesehatan orang terduga *Tuberkulosis* (TBC) 48,33%. Sementara itu pada tahun 2025 cakupan pelayanan terendah yaitu pelayanan kesehatan pada usia produktif 12%, kedua pelayanan kesehatan lanjut usia 42%, ketiga pelayanan kesehatan orang terduga *Tuberkulosis* (TBC) 49%. Cakupan pelayanan kesehatan di Puskesmas Palaran masih rendah, terutama pada kelompok usia produktif,

lanjut usia, dan terduga TBC, sehingga perlu upaya peningkatan layanan dan partisipasi masyarakat. (SPM Puskesmas Palaran 2025)

Data primer penilaian kinerja Puskesmas Palaran Kota Samarinda 2025 ketercapaian program yang masih rendah yaitu pelayanan rawat inap 11,1%, kedua pelayanan kesehatan anak balita dan prasekolah 14%, ketiga pelayanan kesehatan lingkungan 23%, keempat penanggulangan gangguan gizi 35%, kelima pelayanan gizi 38%, dan yang keenam pencegahan penyakit tidak menular 51,4%. Padahal target dari sasaran kerja pegawai adalah 100% dalam setiap programnya. Rendahnya ketercapaian kerja pegawai di Puskesmas Palaran disebabkan karena belum optimalnya kinerja pegawai atau tenaga kesehatan yang menjadi penanggung jawab dalam memberikan pelayanan (Puskesmas Palaran 2025).

Hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang dilakukan oleh peneliti di Puskesmas Palaran Kota Samarinda menunjukkan terdapat beberapa permasalahan umum yang mempengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan pertama adalah disiplin kerja yang tercermin dari konsistensi kehadiran dan ketepatan waktu selama jam operasional puskesmas, yaitu pukul 07.30 – 14.30. Pegawai masih sering mengalami keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, terutama pada awal jam operasional pukul 07.30.

Hasil analisis data absensi pegawai Puskesmas Palaran tahun 2025, diketahui bahwa dokter dengan tingkat keterlambatan kehadiran paling tinggi dibandingkan SDM lainnya. Keterlambatan umumnya terjadi pada pagi hari saat pelayanan mulai dibuka, sehingga menyebabkan penumpukan antrian pasien. Selain itu, masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang disebabkan oleh rendahnya kesadaran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kurangnya pengawasan dari atasan, serta lemahnya penegakan aturan yang berlaku. Selain permasalahan disiplin kehadiran, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas administrasi juga masih menjadi kendala. Salah satu contohnya adalah keterlambatan dalam pengumpulan laporan rutin yang seharusnya diserahkan pada tanggal 5 setiap bulannya.

Keterlambatan pengumpulan laporan tersebut menghambat proses rekapitulasi dan pelaporan kepada instansi terkait, sehingga dapat memengaruhi kelancaran administrasi serta proses evaluasi kinerja puskesmas. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran, tetapi juga dengan kepatuhan terhadap jadwal penyelesaian tugas dan tanggung jawab administratif. Berbagai permasalahan tersebut mengakibatkan pelayanan menjadi kurang optimal, waktu tunggu pasien meningkat, beban kerja pegawai lain menjadi lebih berat, serta menghambat efektivitas pengelolaan administrasi. Oleh karena itu, disiplin kerja yang mencakup ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, serta ketepatan dalam menyelesaikan dan mengumpulkan laporan sesuai jadwal merupakan aspek yang sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional dan meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas Palaran.

Hasil wawancara masalah kedua ialah lingkungan kerja yang belum optimal, seperti kurangnya komunikasi antar pegawai yang bisa dilihat dari belum optimalnya penyampaian informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, koordinasi pekerjaan, maupun penyelesaian permasalahan yang muncul dalam kegiatan pelayanan. Komunikasi yang tidak berjalan secara efektif berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, keterlambatan penyampaian informasi, serta kurangnya koordinasi dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut dapat berdampak pada hubungan kerja antarpegawai dan pada akhirnya mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan Puskesmas Palaran.

Selanjutnya permasalahan yang ketiga yaitu beban kerja dimana Puskesmas Palaran melayani tiga kelurahan dengan jumlah penduduk yang tercatat 41.745 jiwa, dengan jumlah kunjungan pada tahun 2024 sebanyak 15.159 pasien dengan perbulan sebanyak 1.263 pasien dan rata – rata perhari 50 pasien. Selanjutnya pada tahun 2025 sebanyak 52.879 pasien dengan perbulan sebanyak 5.481 pasien dan rata – rata perhari 210 pasien. Pada tahun 2026 sebanyak 12.832 pasien pada bulan januari sampai maret dengan

perbulan sebanyak 4.660 pasien dan rata – rata perhari 179 pasien. Sehingga terjadi ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kesehatan dan banyaknya tugas yang harus ditangani. Tenaga medis tidak hanya melayani pasien, tetapi juga dibebani pekerjaan administrasi serta pelaksanaan berbagai program kesehatan pemerintah, seperti imunisasi dan promosi kesehatan. Kondisi ini disebabkan oleh distribusi pasien yang tidak merata, keterbatasan fasilitas, serta jam kerja yang panjang, sehingga meningkatkan risiko kelelahan dan menurunkan kualitas pelayanan. Akibatnya, waktu tunggu pasien menjadi lebih lama dan kepuasan terhadap layanan kesehatan pun dapat menurun.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Juliani & Hidayati (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara simultan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan Ariyati & Putri (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bahwa lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Palaran.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran
- b. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran
- c. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat, sebagai salah satu bahan masukan atau informasi di bidang kinerja pegawai
- b. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan menambah ilmu pengetahuan yang berminat terhadap penelitian ini

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Kesehatan Kota Samarinda, hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat
- b. Bagi UPTD Puskesmas Palaran, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk mengoptimalkan pelaksanaan kinerja pegawai
- c. Bagi pegawai UPTD Puskesmas Palaran, sebagai bahan informasi dan bahan masukan dalam meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat
- d. Bagi Pengembangan Penelitian, sebagai aplikasi terhadap teori – teori yang diperoleh selama melaksanakan Pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi nyata yang di capai seseorang. Setiap organisasi atau lembaga melaksanakan berbagai aktivitas operasional untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Di dalamnya terdapat individu – individu atau pegawai yang memegang tugas dan tanggung jawab tertentu, baik yang dikerjakan secara mandiri maupun dalam kelompok, demi mencapai sasaran yang di tetapkan.

Kinerja atau performance adalah cerminan sejauh mana pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategisnya (Moeheriono, 2012).

Menurut Simanjuntak (2011), kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau prestasi kerja yang harus diraih oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu, Afandi (2018) dalam Nadhifa dkk (2025) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta tetap dengan norma moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang mampu dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan

funksinya. Hasil kerja tersebut merupakan bentuk dan tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan atau dibebankan kepadanya.

b. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Demanto dkk (2025), individu yang memiliki kinerja tinggi umumnya menunjukkan beberapa karakteristik yaitu:

1. Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang kuat
2. Mampu mengambil keputusan serta siap menanggung risiko yang muncul
3. Menetapkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai
4. Menyusun rencana kerja yang komprehensif sebagai upaya untuk meralisasikan tujuan tersebut
5. Menggunakan umpan balik yang jelas dan konkret dalam setiap aktivitas kerjanya
6. Aktif mencari peluang untuk melaksanakan dan mewujudkan rencana yang telah disusun

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses untuk menilai berbagai aktivitas yang dilakukan dalam suatu instansi pelayanan kesehatan guna mengetahui tingkat produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian tersebut memberikan gambaran mengenai prestasi kerja, serta dapat digunakan sebagai acuan evaluasi kinerja pegawai di masa mendatang. Pengukuran kinerja juga perlu dilakukan secara rutin oleh instansi pelayanan kesehatan untuk memantau kinerja pegawai dalam jangka panjang dan memastikan seluruh proses kerja berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) (Sianturi dkk., 2025)

Kinerja dapat dinilai apabila seorang pegawai atau suatu kelompok telah memiliki standar atau kriteria keberhasilan yang ditentukan oleh organisasi. Dengan demikian, jika tidak terdapat

tujuan serta target yang jelas dalam proses penilaian, maka kinerja individu maupun organisasi tidak dapat diukur karena tidak tersedia acuan untuk menentukan tingkat keberhasilannya.

Menurut Moeheriono (2014) dalam Demanto dkk (2025), pengukuran kinerja merupakan suatu proses evaluasi terhadap kemajuan pekerjaan dalam kaitannya dengan tujuan dan sasaran organisasi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi., serta untuk menilai efisiensi dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun beberapa aspek mendasar dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi yaitu menentukan secara umum apa yang ingin dicapai sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja, dimana ukuran kinerja digunakan untuk menilai kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja digunakan untuk pengukuran secara langsung, yang meliputi faktor keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator utama (*key performance indicators*).
3. Mengukur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dengan melakukan analisis terhadap hasil pengukuran kinerja dan membandingkannya dengan target yang telah ditetapkan, sehingga dapat diketahui sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai.
4. Melakukan evaluasi kinerja yaitu menilai perkembangan organisasi serta kualitas pengambilan keputusannya, sehingga organisasi memperoleh gambaran mengenai tingkat keberhasilannya dan dapat menentukan langkah lanjutan yang perlu di ambil.

Terdapat berbagai manfaat yang dapat diperoleh organisasi melalui kegiatan pengukuran kinerja, baik untuk kepentingan internal maupun eksternal. Pengukuran kinerja membantu meningkatkan serta mengembangkan kesepakatan mengenai kinerja dan mempermudah proses evaluasi kinerja. Menurut Rahmawati & Handayani (2019) siklus pengukuran kinerja terdiri dari lima tahapan, yaitu perencanaan strategi, penetapan indikator kinerja, pengembangan sistem, penyempurnaan ukuran, serta integrasi dengan manajemen.

d. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Syamsul Mulyadi, dkk (2001) adapun metode penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Metode *Graphic Rating Scale* merupakan metode yang dimana pegawai dinilai oleh pimpinan pada beberapa faktor yang berbeda untuk setiap instansi tergantung pada kepentingan setiap perusahaan.
- 2) *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) merupakan variasi metode dari *graphic rating scale*, yang tiap faktor dan dimensi penilaian diberi uraian penjelasan, sehingga semua penilaian yang menggunakan alat ukur ini memiliki standar penilaian yang sama.
- 3) Metode *Management By Objectives* (MBO) merupakan metode mengukur kontribusi pegawai pada kesuksesan instansi.
- 4) Metode *Work Planning And Performance Review* merupakan metode yang serupa dengan MBO yang lebih menekankan *review* secara periodik dari pimpinan kepada bawahannya tentang perencanaan kerja, mengidentifikasi pencapaian tujuan, permasalahan yang dialami serta kebutuhan untuk pelatihan

e. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) dalam Demanto dkk (2025), indikator kinerja merupakan alat yang digunakan untuk menilai

sejauh mana pencapaian kinerja seorang pegawai. Adapun beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kualitas kerja seorang pegawai dapat dinilai melalui persepsinya terhadap mutu hasil pekerjaan serta tingkat kesempurnaan tugas yang diselesaikan berdasarkan kemampuan dan keterampilannya. Kuantitas kerja mengacu pada jumlah output yang dihasilkan, baik dalam bentuk unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu merujuk pada tingkat penyelesaian aktivitas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dengan mempertimbangkan koordinasi terhadap output yang dihasilkan serta pemanfaatan waktu secara optimal agar kegiatan lain dapat diselesaikan.

Efektivitas menggambarkan sejauh mana sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya tersebut. Kemandirian merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa memerlukan bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain (Demanto dkk., 2025)

f. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suwanto (2020) terdapat beberapa faktor kinerja yang terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat – sifat yang mempengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor kinerja yang berasal dari internal dan eksternal antara lain:

1) Faktor Internal

Faktor yang berasal dari Internal antara lain motivasi, kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan individu

2) Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari eksternal antara lain beban kerja, lingkungan kerja, pengaruh sosial dan gaya hidup.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin berperan penting dalam membentuk perilaku pegawai agar senantiasa patuh terhadap ketentuan, prosedur, dan kebijakan organisasi demi tercapainya kinerja yang optimal (Hasibuan 2017).

Disiplin kerja merupakan seperangkat aturan yang wajib dipatuhi dalam suatu organisasi sebagai upaya mendorong pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja juga merupakan modal penting dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya suasana kerja yang disiplin, organisasi dapat menjalankan program kerjanya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Juliani & Hidayati., 2023).

Menurut Nadhifa dkk (2025) disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang selaras dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta disertai dengan penerapan sanksi bagi setiap pelanggaran yang terjadi. Disiplin kerja juga

merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui rangkaian perilaku dan proses yang mencerminkan nilai – nilai ketataan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Kedisiplinan ini menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan terhadap target – target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan organisasi untuk berkomunikasi antar pegawai sehingga mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan sikap, tingkah laku, dan tindakan pegawai yang selaras dengan ketentuan organisasi. Jika disiplin kerja berkaitan dengan jam kerja pegawai akan hadir dan pulang sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Sedangkan jika disiplin berkaitan dengan pelaksanaan tugas pegawai akan menjalankan pekerjaan sesuai prosedur, mekanisme kerja, dan arahan dari atasan. Kurangnya disiplin kerja dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga tujuan organisasi berisiko tidak tercapai secara optimal.

b. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dibedakan menjadi disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin Preventif merupakan usaha untuk mendorong pegawai agar mau mengikuti serta menaati pedoman kerja dan peraturan yang telah ditetapkan bertujuan untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri mencegah terjadinya pelanggaran aturan melalui upaya pemahaman dan sosialisasi nilai – nilai organisasi. Disiplin Korektif merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai agar kembali menaati peraturan serta diarahkan supaya tetap mematuhi ketentuan yang berlaku, pegawai yang melakukan pelanggaran perlu dikenai sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. dimaksudkan untuk memperbaiki perilaku yang menyimpang melalui penerapan sanksi. Konsep disiplin progresif,

yaitu sistem pemberian sanksi secara bertahap, serta disiplin positif yang menekankan pemberian penghargaan atau insentif atas kepatuhan.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) dalam Wirdayani (2020) faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan perlu disesuaikan satu sama lain. Sasaran yang ditetapkan oleh organisasi harus jelas, realistis, dan mampu memberikan tantangan bagi pegawai, atau sebaliknya terlalu mudah dan tidak sesuai dengan kapasitas mereka maka motivasi, kesungguhan, serta kedisiplinan kerja cenderung menurun.

2. Teladan Pimpinan

Sikap dan perilaku pimpinan yang baik sangat menentukan tingkat kedisiplinan pegawai karena pimpinan menjadi contoh dan panutan bagi bawahannya apabila pimpinan menunjukkan perilaku yang kurang disiplin maka hal tersebut cenderung diikuti oleh pegawai. Oleh sebab itu, pimpinan harus menyadari bahwa setiap tindakannya akan ditiru oleh bawahannya.

3. Balas Jasa

Pemberian balas jasa, baik berupa gaji maupun kesejahteraan, pada dasarnya berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Balas jasa yang layak dapat menumbuhkan rasa puas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin baik balas jasa yang diterima maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai.

4. Keadilan

Penerapan keadilan sebagai dasar dalam pemberian balas jasa, pengakuan, maupun sanksi akan mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik. Keadilan berperan penting karena setiap pegawai memiliki rasa harga diri dan keinginan untuk diperlakukan secara setara dengan orang lain.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat yang dilakukan secara efektif dapat meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja pegawai. Melalui pengawasan ini pegawai merasa diperhatikan, dibimbing dan diarahkan oleh atasannya. Oleh karena itu, pengawasan melekat menuntun adanya kerja sama aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

6. Sanksi (hukuman)

Sanksi atau hukuman memiliki peran penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai penerapan sanksi yang tegas dan sesuai dapat menimbulkan efek jera sehingga pegawai enggan melanggar peraturan serta mengurangi perilaku tidak disiplin. Dengan demikian, sanksi sebaiknya bersifat mendidik dan berfungsi sebagai sarana motivasi untuk mempertahankan disiplin dalam kinerja.

7. Ketegasan

Seorang pimpinan dituntut untuk bersikap tegas dan berani dalam menindak pegawai yang melanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Sebaliknya jika pimpinan kurang tegas dan membiarkan pelanggaran tanpa hukuman maka akan sulit mempertahankan kedisiplinan, bahkan pelanggaran dapat semakin meningkat karena pegawai menganggap aturan dan sanksi tidak lagi berlaku.

8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan perlu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, baik secara vertikal antara atasan dan bawahan maupun secara horizontal antar sesama pegawai. Hubungan kerja yang serasi dan saling menghargai akan mendorong motivasi serta membantu mewujudkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam organisasi.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) dalam Juliani & Hidayati (2023) untuk mengukur tingkat disiplin kerja, terdapat beberapa indikator yang digunakan. Indikator ini membantu organisasi untuk menilai apakah pegawai telah menjalankan tugasnya sesuai standar disiplin kerja yang diharapkan.

1) Kehadiran

Tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari konsistensi kehadirannya di tempat kerja. Pegawai dengan tingkat kehadiran yang tinggi dan angka tidak hadir yang rendah menunjukkan disiplin kerja yang baik.

2) Kepatuhan terhadap peraturan kerja

Kepatuhan pada aturan kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan mendukung kelancaran aktivitas kerja.

3) Ketaatan terhadap standar kerja

Setiap pegawai dituntun untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan agar proses kerja berjalan efektif dan risiko kecelakaan dapat diminimalkan.

4) Etika kerja

Penerapan etika kerja dalam setiap aktivitas pekerjaan akan menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis saling menghormati serta mendukung terciptanya disiplin yang baik.

5) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang bekerja dengan cermat, penuh pertimbangan, dan teliti mencerminkan kewaspadaan yang tinggi baik terhadap keselamatan pribadi maupun terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana yang berada di sekitar pegawai saat melaksanakan pekerjaannya dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja mencakup tempat kerja, fasilitas serta alat pendukung, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hingga hubungan kerja antar individu yang berada di lingkungan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan dan perlengkapan yang digunakan oleh pegawai, serta mencakup kondisi lingkungan, metode kerja, dan tata cara pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti 2017).

Menurut sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi. Artinya lingkungan tempat orang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok (Putri Adhisty dkk., 2023).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi serta meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar pegawai yang bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh terhadap diri pegawai dan pelaksanaan tugasnya.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar area kerja dan dapat memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik juga diartikan sebagai tempat di mana pegawai melaksanakan aktivitas kerjanya oleh karena itu, setiap Perusahaan atau organisasi berkewajiban menyediakan lingkungan kerja yang layak agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja perlu di rancang secara tepat untuk membangun hubungan kerja yang kuat serta menyesuaikan berbagai unsur di dalam nya dengan kondisi kerja yang ada.

- a) Bangunan tempat kerja tidak hanya dirancang agar menarik secara visual, tetapi juga mempertimbangkan aspek keselamatan kerja
- b) Peralatan kerja tersedia dalam kondisi memadai untuk mendukung kelancaran tugas pegawai
- c) Disediakan area untuk beristirahat
- d) Fasilitas ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk pegawai
- e) Tersedia sarana transportasi baik yang diperuntukan untuk pegawai maupun transportasi umum yang nyaman, murah dan mudah diakses oleh pegawai

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi kerja yang tidak dapat ditangkap secara langsung oleh pancaindra tetapi dapat dirasakan pengaruhnya oleh pegawai. lingkungan non fisik ini meliputi beberapa aspek, antara lain adanya rasa aman dalam melaksanakan tugas, terbentuknya loyalitas terhadap organisasi, serta munculnya perasaan puas di kalangan pegawai.

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang hanya dapat dirasakan secara subjektif oleh pegawai itu sendiri. Setiap individu memiliki cara masing – masing dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya agar dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas akan menumbuhkan kepuasan kerja bagi pegawai dalam suatu organisasi.

c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sihalohe dan Siregar (2020) lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja tidak hanya dibuat menarik secara visual tetapi juga dirancang dengan memperhatikan aspek keselamatan kerja agar pegawai merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugasnya

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja yang memadai sangat diperlukan karena dapat membantu pegawai menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif

c. Fasilitas

Fasilitas yang disediakan sangat berperan mendukung kelancaran pekerjaan pegawai selain itu, perlu juga memperhatikan kebutuhan pegawai seperti menyediakan ruang istirahat untuk melepas penat dan tempat beribadah seperti musholla.

d. Tersedianya sarana angkutan

Membantu pegawai tiba di tempat kerja tepat waktu, baik melalui kendaraan yang tersedia maupun transportasi umum.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencerminkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan. Lingkungan kerja non fisik bisa di lihat dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan antar rekan kerja setingkat

Indikator ini menunjukkan hubungan yang terjalin antara rekan kerja dalam suasana yang harmonis dan bebas dari konflik hubungan kerja yang baik dan penuh rasa kekeluargaan dapat menjadi salah satu alasan pegawai bertahan dalam suatu organisasi

b. Hubungan antara atasan dan pegawai

Relasi antara atasan dan bawahan perlu dijaga dengan baik melalui sikap saling menghargai sikap tersebut dapat menumbuhkan rasa hormat di antara individu sehingga tercipta hubungan kerja yang positif

c. Kerja sama antar pegawai

kerja sama yang terjalin dengan baik antar pegawai akan berdampak positif pada hasil pekerjaan dengan adanya kerja sama yang solid pegawai dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan serangkaian tugas atau aktivitas yang harus dituntaskan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam kurun waktu tertentu. Pengelolaan beban kerja sangat penting bagi organisasi, karena dengan pembagian tugas yang tepat, organisasi dapat mengetahui kemampuan maksimal pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sekaligus memahami pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan pegawai dan kinerja organisasi secara umum.

Menurut Kurnia & Sitorus (2022) beban kerja adalah berbagai tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu yang telah ditentukan. Apabila pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut tepat waktu, maka pekerjaan tersebut tidak dianggap sebagai beban. Namun, jika pegawai tidak dapat menyelesaikannya secara efektif, barulah pekerjaan tersebut dianggap menjadi beban kerja.

Menurut Kasmir (2017) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nurhandayani (2022) secara umum hubungan antara beban dan kapasitas kerja di pengaruhi oleh banyak faktor yang kompleks, baik dari faktor internal maupun eksternal

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pegawai akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Adapun reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain* (tekanan). Berat dan ringan nya *strain* dinilai baik secara objektif ataupun subjektif. Secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis seseorang, sedangkan subjektif melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku

Secara lebih singkat faktor internal meliputi dua faktor yang berpotensi sebagai stressor (stress), meliputi faktor somatik jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan psikologis seperti motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, serta tingkat kepuasan.

2) Faktor Eksternal

Faktor berikut ini adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pegawai yaitu:

- a. Tugas (Task) yang terdiri dari tugas bersifat fisik yaitu status kerja, sikap kerja, tata ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, dan beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental yaitu tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pegawai, tingkat kerja dan kesulitan kerja.
- b. Organisasi kerja yaitu lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan lain – lainnya.
- c. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Nurhandayani (2022) indikator beban kerja yaitu:

- 1) Target yang harus dicapai yaitu pandangan seseorang tentang besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu tertentu
- 2) Kondisi pekerjaan yaitu pandangan yang dimiliki oleh seseorang mengenai kondisi pekerjaan yang dibebankan
- 3) Standar pekerjaan yaitu pandangan atau Kesan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya, seperti perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu

5. Puskesmas

a. Pengertian Puskesmas

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan dan mengkoordinasikan pelayanan kesehatan promotive, preventif, kuratif, rehabilitative, dan paliatif di wilayah kerjanya (Permenkes No 19 Tahun 2024).

b. Tugas Puskesmas

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, ada beberapa pelayanan yang dilakukan sebagai berikut:

- 1) Puskesmas mempunyai tugas menyelenggarakan dan mengkoordinasikan pelayanan kesehatan promotive, preventif, kuratif, rehabilitative, dan paliatif dengan mengutamakan promotif dan preventif di wilayah kerjanya.
- 2) Pelayanan kesehatan primer diselenggarakan secara terintegrasi dengan tujuan: pemenuhan kebutuhan kesehatan dalam setiap fase kehidupan, perbaikan determinan kesehatan atau faktor yang mempengaruhi kesehatan yang terdiri atas determinan sosial, ekonomi, komersial, dan lingkungan, penguatan kesehatan perseorangan, keluarga, dan masyarakat.

- 3) Puskesmas dapat dimanfaatkan sebagai tempat atau wahana Pendidikan bagi tenaga medis dan tenaga kesehatan, wahana program internsip, serta tempat penelitian dan pengembangan di bidang kesehatan yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan

c. Fungsi Puskesmas

Dalam melaksanakan fungsi, puskesmas berperan mewujudkan wilayah kerja yang sehat dengan masyarakat yang:

- 1) Berperilaku hidup sehat
- 2) Mudah mengakses pelayanan kesehatan bermutu
- 3) Hidup dalam lingkungan sehat
- 4) Memiliki derajat kesehatan yang setinggi – tingginya, baik individu, keluarga, kelompok, maupun masyarakat.

Puskesmas juga berperan mewujudkan masyarakat yang waspada terhadap kejadian luar biasa dan kejadian penyakit menular yang berpotensi menimbulkan wabah. Dilaksanakan melalui surveilans sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

d. Wewenang Puskesmas

- 1) Dalam menyelenggarakan Upaya Kesehatan Perseorangan, puskesmas memiliki wewenang:
 - a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar secara komprehensif, berkesinambungan, dan bermutu yang mengintegrasikan faktor biologis, psikologis, sosial dan budaya dengan membina hubungan tenaga medis dan tenaga kesehatan dengan pasien atau klien yang erat dan setara
 - b. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang mengutamakan kesehatan, keamanan, keselamatan pasien, petugas, pengunjung, dan lingkungan kerja dalam upaya promotive, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif.
 - c. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap unit pelayanan kesehatan di tingkat desa atau kelurahan yang

berada di wilayah kerjanya, termasuk penyelenggaraan kesehatan tradisional

- d. Melakukan komunikasi, informasi, dan edukasi kepada individu dalam rangka mengatasi faktor risiko perilaku
 - e. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan prinsip koordinatif dan kerja sama antarprofesi
 - f. Membentuk jejaring dukungan sosial dengan sektor lain dalam rangka mengatasi faktor risiko sosial yang memengaruhi kondisi kesehatan perseorangan
 - g. Menyelenggarakan rekam medis
 - h. Melaksanakan penapisan rujukan sesuai dengan indikasi medis
 - i. Melaksanakan rujukan dan rujuk balik untuk menjamin kesinambungan pelayanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan
 - j. Menerima rujukan horizontal dan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama ataupun sektor lain.
- 2) Dalam menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat, Puskesmas memiliki wewenang:
- a. Melakukan pemantauan wilayah setempat dan analisis masalah kesehatan masyarakat
 - b. Menyusun perencanaan kegiatan berdasarkan hasil analisis masalah kesehatan masyarakat
 - c. Menerapkan sistem kewaspadaan dini dan respons penanggulangan penyakit
 - d. Melaksanakan kegiatan promotive, preventif, kuratif, rehabilitatif dan paliatif yang ditujukan kepada masyarakat
 - e. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap unit pelayanan kesehatan di tingkat desa atau kelurahan dan posyandu berada di wilayah kerjanya, termasuk penyelenggaraan kesehatan tradisional

- f. Melakukan komunikasi, informasi, dan edukasi dalam kesehatan
- g. Melakukan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan
- h. Menciptakan komunikasi gaya hidup sehat
- i. Mengoordinasikan organisasi kemasyarakatan dan mitra pembangunan yang menjalankan program kesehatan, swasta, fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama lain, dan jejaring di wilayah kerjanya dalam rangka mencapai wilayah kerja yang sehat
- j. Menggerakkan masyarakat untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan yang bekerja sama dengan pimpinan wilayah dan sektor lainnya terkait perbaikan determinan kesehatan, termasuk determinan sosial, ekonomi, komersial, dan lingkungan
- k. Memberikan rekomendasi terkait masalah kesehatan masyarakat dan melaksanakan advokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan, serta advokasi pembangunan berwawasan kesehatan
- l. Memberikan pelayanan kesehatan yang berorientasi pada keluarga, kelompok, dan masyarakat melalui pendekatan siklus hidup dengan mempertimbangkan faktor biologis, psikologis, sosial, budaya, dan spiritual.

e. Upaya Kesehatan

Pergerakan dan pertanggung jawaban puskesmas di wilayah kerjanya berupa irisan dua buah bentuk lingkaran yang melambangkan dua unsur Upaya Kesehatan, yaitu:

- 1) Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan masyarakat

- a) Penanggung jawab UKM esensial dan keperawatan kesehatan masyarakat yang membawahi:
 - (1) Pelayanan promosi kesehatan
 - (2) Pelayanan kesehatan lingkungan
 - (3) Pelayanan kesehatan keluarga yang bersifat UKM
 - (4) Pelayanan gizi yang bersifat UKM
 - (5) Pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit
 - (6) Pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat
- b) Penanggung jawab UKM Pengembangan, membawahi upaya pengembangan yang dilakukan Puskesmas, antara lain:
 - (1) Pelayanan kesehatan gigi masyarakat
 - (2) Pelayanan kesehatan tradisional komplementer
 - (3) Pelayanan kesehatan olahraga
 - (4) Pelayanan kesehatan kerja
 - (5) Pelayanan kesehatan lainnya
- 2) Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan perseorangan.
 - a) Penanggung jawab UKP, Kefarmasian, dan laboratorium, membawahi beberapa kegiatan, seperti:
 - (1) Pelayanan pemeriksaan umum
 - (2) Pelayanan kesehatan gigi dan mulut
 - (3) Pelayanan kesehatan keluarga yang bersifat UKP
 - (4) Pelayanan gawat darurat
 - (5) Pelayanan gizi yang bersifat UKP
 - (6) Pelayanan persalinan
 - (7) Pelayanan rawat inap untuk Puskesmas yang menyediakan pelayanan rawat inap
 - (8) Pelayanan kefarmasian
 - (9) Pelayanan laboratorium

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama, Tahun	Metode	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, stres kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam, Ariyanti., dkk (2025)	Penelitian Kuantitatif	Variabel Independent: • Lingkungan Kerja • Stres Kerja • Beban Kerja • Disiplin Kerja Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X4) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4) secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2	Pengaruh Disiplin Kerja	Penelitian Kuantitatif	Variabel Independent:	Hasil penilitian menunjukkan

	dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja, Wansi Tandi Ruru., dkk (2025)		• Disiplin Kerja • Beban Kerja Variabel Dependent: Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja
3	Faktor – Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang Tahun 2025, Ramadhani, R., dkk (2026)	Analisis Kuantitatif	Variabel Independent: • Motivasi Kerja • Kepuasan Kerja • Lingkungan Kerja Variabel Dependent: Kinerja Tenaga Kesehatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Namun, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan
4	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan	Penelitian Kuantitatif	Variabel Independent: • Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kondisi

	Tingkat Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru, Gladys Nayla Nadhifa., dkk (2025)		• Lingkungan Kerja Fisik • Stress Kerja Variabel Dependent: Kinerja Pegawai	lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja pegawai, sementara itu tingkat stress kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Garuda Pekanbaru
5	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Separi III, Nor Ibrahim., dkk (2025)	Penelitian Kuantitatif	Variabel Independent: • Beban Kerja Variabel Dependent: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III

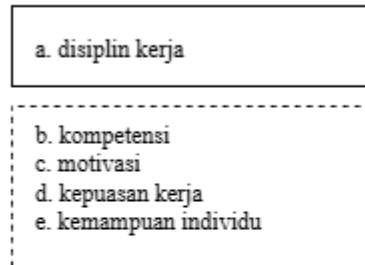
Sumber: diolah oleh peneliti, 2026

C. Kerangka Teori

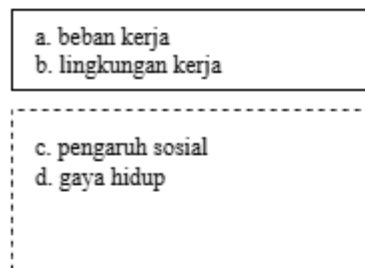
Kerangka teoritis adalah suatu model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seseorang Menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah dalam penelitian.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Internal



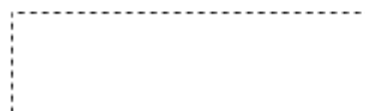
2. Faktor Eksternal



Keterangan :



: Variabel yang diteliti



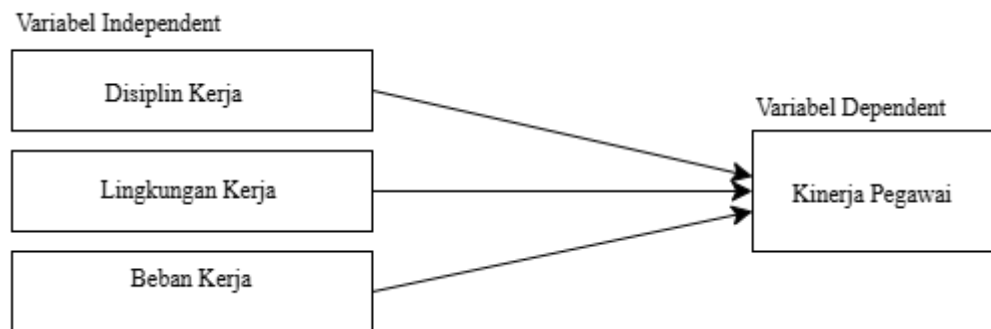
: Variabel yang tidak diteliti

Bagan 2.1 Kerangka Teori

Sumber : Modifikasi Teori Menurut Kasmir (2016)

D. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah hubungan antara konsep yang dibangun berdasarkan hasil – hasil empiris terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian.



Bagan 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada kerangka konsep tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan peneliti, yaitu:

1. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026
 H_0 : Tidak ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026
 H_a : Ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026
2. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026
 H_0 : Tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026
 H_a : Ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026
3. Hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026
 H_0 : Tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026
 H_a : Ada hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Menurut Sugiyono (2019) berdasarkan rumusan masalah pada bab sebelumnya serta dengan mempertimbangkan model konseptual dan hipotesis penelitian, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Palaran Kota Samarinda. Pendekatan *cross sectional* mengkaji hubungan antara faktor risiko dan efek melalui proses pengamatan atau pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu (*point time approach*). Dengan demikian, setiap subjek penelitian hanya diobservasi satu kali dan pengukuran dilakukan terhadap karakteristik variabel yang dimiliki subjek pada saat pengumpulan data. Pendekatan ini tidak mengharuskan seluruh subjek diamati secara bersamaan, melainkan pengukuran dilakukan sesuai dengan waktu pemeriksaan masing – masing subjek.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Palaran yang bertempat di Jl. Kesehatan No.1, Kelurahan Rawa Makmur, Kec. Palaran, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, kode pos 75243.

2. Waktu

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni tahun 2026.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik Kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek

penelitian adalah seluruh pegawai di Puskesmas Palaran yang terdiri atas 1 orang kepala puskesmas dan 88 orang pegawai. Dengan demikian, total populasi dalam penelitian ini berjumlah 89 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Puskesmas Palaran Kota Samarinda yang memenuhi kriteria penelitian. Jumlah data pegawai di Puskesmas Palaran Kota Samarinda sebanyak 88 orang, namun ada 3 orang pegawai masih dalam masa cuti, sehingga pegawai yang dapat dijadikan sampel penelitian yaitu 85 orang. Yang terdiri dari 43 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 8 Pegawai P3K, 22 pegawai P3K Paruh Waktu dan 16 pegawai BLUD. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun kriteria penelitian tersebut terbagi menjadi dua yaitu :

a. Kriteria Inklusi

1. Seluruh pegawai Puskesmas Palaran Kota Samarinda
2. Pegawai yang bersedia menjadi responden penelitian

b. Kriteria Eksklusi

1. Kepala Puskesmas Palaran Kota Samarinda karena memiliki peran manajerial dan tidak terlibat langsung dalam pelaksanaan pelayanan, sehingga tidak sesuai dengan fokus penelitian.
2. Pegawai yang sedang tidak berada ditempat dan dalam keadaan menjalani cuti pada saat pengumpulan data

D. Instrumen Penelitian

Pada hakikatnya, penelitian merupakan suatu kegiatan pengukuran, sehingga diperlukan alat ukur yang tepat dan dipercaya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian dikenal sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang menjadi objek

pengamatan. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan teknik pemberian skor menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, persepsi, dan penilaian responden terhadap variabel penelitian.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skor penilaian merupakan rentangan dari 1 (satu) sampai 4 (empat), peneliti tidak mengambil nilai ragu – ragu dalam kuesioner dikarenakan untuk menghindari nilai – nilai netral dari responden penelitian. Sehingga berdasarkan skala likert adapun skor jawabannya sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Penilaian Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Skala tersebut diatas, penulis lakukan untuk pernyataan dalam pertanyaan kuesioner yang bersifat positif (*Favorable*) dan pernyataan yang bersifat negatif (*Unfavorable*).

1. Kinerja Pegawai

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju diberi nilai 4, setuju diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1. Nilai maksimal dari keseluruhan pada variabel kinerja adalah 40 point lalu disusun menjadi 2 kategori:

- a) Kinerja baik, apabila hasil jawaban responden ≥ 30
 - b) Kinerja kurang baik, apabila hasil jawaban responden < 30
- (Hijriah, 2021)

2. Disiplin Kerja

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju diberi nilai 4, setuju diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1. Nilai maksimal dari keseluruhan pada variabel disiplin kerja adalah 40 point lalu disusun menjadi 2 kategori:

- a) Disiplin kerja tinggi, apabila hasil jawaban responden ≥ 30
- b) Disiplin kerja rendah, apabila hasil jawaban responden < 30

(Fahmi, 2021)

3. Lingkungan Kerja

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju diberi nilai 4, setuju diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1. Nilai maksimal dari keseluruhan pada variabel lingkungan kerja adalah 20 point lalu disusun menjadi 2 kategori:

- a) Lingkungan kerja baik, apabila hasil jawaban responden ≥ 15
- b) Lingkungan kerja kurang baik, apabila hasil responden < 15

(Sundary, 2023)

4. Beban Kerja

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju diberi nilai 4, setuju diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1. Nilai maksimal dari keseluruhan pada variabel beban kerja adalah 24 point lalu disusun menjadi 2 kategori:

- a) Beban kerja tinggi, apabila hasil jawaban ≥ 18
- b) Beban kerja rendah, apabila hasil jawaban < 18

(Hijriah, 2021)

Adapun pernyataan dalam kuesioner yang ditanyakan penulis yang bersifat positif sehingga tidak ada pernyataan bersifat negatif. Adapun kisi – kisi instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Kisi – Kisi Kuesioner

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir
1.	Kinerja Pegawai	1. Kualitas Kerja	2	1,2
		2. Kuantitas Kerja	2	3,4
		3. Ketepatan Waktu	2	5,6
		4. Efektivitas	2	7,8
		5. Kemandirian	2	9,10
2.	Disiplin Kerja	1. Kehadiran	2	1,2
		2. Kepatuhan terhadap kerja	2	3,4
		3. Ketaatan terhadap standar kerja	2	5,6
		4. Etika Kerja	2	7,8
		5. Kewaspadaan	2	9,10
3.	Lingkungan Kerja	1. Lingkungan Kerja Fisik	2	1,2
		2. Lingkungan Kerja Non – Fisik	3	3,4,5
4.	Beban Kerja	1. Target yang harus dicapai	2	1,2
		2. Kondisi Pekerjaan	2	3,4
		3. Standar Pekerjaan	2	5,6

Sumber :Diolah Oleh Peneliti, 2026

E. Teknik Pengujian Instrumen

Instrumen penelitian yang baik harus mampu menghasilkan data yang optimal. Oleh karena itu, sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen perlu melalui tahap uji coba. Instrumen penelitian harus memenuhi dua persyaratan utama agar dapat menghasilkan data yang berkualitas, yaitu validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2019), pengujian instrumen tidak dilakukan pada populasi penelitian, melainkan pada responden diluar sasaran penelitian dengan jumlah responden uji coba minimal sebanyak 30 orang.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2023) Uji Validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur.

$$df = n - 2$$

Keterangan :

Df = derajat kebebasan

N = jumlah sampel

Berdasarkan rumus maka :

$df = 30 - 2 = 28$ dengan nilai r tabel 0,05 maka di dapatkan nilai r tabel sebesar 0,361.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total yang artinya item kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total yang artinya item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Sebelum instrumen digunakan, dilakukan uji coba terlebih dahulu di UPTD Puskesmas Sidomulyo dengan jumlah responden 30 (tiga puluh) pegawai. Adapun uji validitas dan reliabilitas penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Uji Validitas Kuesioner

No	No Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Variabel Kinerja Pegawai			
	1	0,707	0,361	Valid
	2	0,797	0,361	Valid
	3	0,803	0,361	Valid

	4	0,644	0,361	Valid
	5	0,741	0,361	Valid
	6	0,652	0,361	Valid
	7	0,758	0,361	Valid
	8	0,815	0,361	Valid
	9	0,663	0,361	Valid
	10	0,850	0,361	Valid
2	Variabel Disiplin Kerja			
	1	0,666	0,361	Valid
	2	0,744	0,361	Valid
	3	0,828	0,361	Valid
	4	0,816	0,361	Valid
	5	0,874	0,361	Valid
	6	0,841	0,361	Valid
	7	0,743	0,361	Valid
	8	0,903	0,361	Valid
	9	0,875	0,361	Valid
	10	0,913	0,361	Valid
3	Variabel Lingkungan Kerja			
	1	0,537	0,361	Valid
	2	0,444	0,361	Valid
	3	0,736	0,361	Valid

	4	0,716	0,361	Valid
	5	0,770	0,361	Valid
4	Variabel Beban Kerja			
	1	0,736	0,361	Valid
	2	0,715	0,361	Valid
	3	0,757	0,361	Valid
	4	0,656	0,361	Valid
	5	0,775	0,361	Valid
	6	0,816	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS (2026)

Setelah dilakukan uji validitas menggunakan program SPSS versi 22, didapatkan hasil bahwa 10 (sepuluh) pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, 10 (sepuluh) pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, 5 (lima) pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, dan 6 (enam) pernyataan pada variabel beban kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023) uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsisten suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden tetap konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Menurut Sugiyono (2023) jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabilitas dan sebaliknya, apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Batas toleransi <i>Cornbach's alpa</i>	<i>Cornbach's alpa</i>	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,6	0,905	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,6	0,940	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,6	0,825	Reliabel
4	Beban Kerja	0,6	0,834	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS (2026)

Dari uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 22, di dapatkan keputusan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan menggunakan data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2023) data primer yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pengumpulan data primer atau data utama dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak – pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu di Puskesmas Palaran.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2023) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi

sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian di Puskesmas Palaran.

G. Teknik Pengolahan Data

Setelah data diperoleh selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan cara sebagai berikut:

a. *Editing*

Editing merupakan tahap awal dalam pengolahan data yang dilakukan dengan cara memeriksa data yang telah terkumpul agar data tersebut lengkap, logis, dan layak untuk dianalisis. Editing dapat dilakukan langsung di lapangan maupun setelah seluruh data terkumpul.

b. *Coding*

Coding merupakan proses pemberian kode pada data penelitian dengan cara mengelompokkannya ke dalam kategori tertentu. Dalam penelitian kuantitatif, koding digunakan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik.

c. *Entry Data*

Entry data merupakan proses penginputan data penelitian ke dalam sistem atau perangkat lunak pengolah data untuk keperluan analisis. Penelitian kuantitatif umumnya menggunakan aplikasi seperti SPSS atau *Microsoft Excel*.

d. *Cleaning*

Cleaning merupakan kegiatan pengecekan dan perbaikan data untuk memastikan data bebas dari kesalahan duplikasi. Tahap ini meliputi pemeriksaan ulang data input, penghapusan data ekstrem yang tidak relevan, serta penyesuaian format agar data bersifat konsisten. Data

yang tidak dibersihkan dengan baik dapat menurunkan keakuratan dan validitas hasil analisis.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Univariat

Menurut (Notoadmodjo, 2018) analisis univariat merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Tujuan nya adalah untuk melihat seberapa proporsi variabel yang diteliti dan disajikan dalam bentuk tabel. Analisis univariat dengan presentase distribusi frekuensi dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase yang dicari

F = Frekuensi sampel untuk setiap pertanyaan

N = Jumlah keseluruhan sampel

2. Analisis Bivariat

Menurut Notoadmodjo (2018) analisis bivariat merupakan analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis bivariat merupakan analisis yang melibatkan sebuah variabel dependen dan independen. Sehingga untuk mengetahui hubungan antar variabel dependen dan independen digunakan dengan uji *spearman rank*.

Menurut Sugiyono (2023) menyatakan bahwa untuk menguji hubungan variabel bila datanya berbentuk ordinal di gunakan teknik statistik korelasi *Spearman Rank*.

Menurut Rosalina dkk (2023) nilai korelasi *spearman rank* berada dibawah 0 yang berarti tidak ada hubungan antar variabel, sedangkan nilai diatas 0 berarti terdapat hubungan antar variabel.

Adapun kriteria teknik statistik korelasi *spearman rank* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Uji *Spearman Rank*

Koefisien	Kekuatan hubungan
0,00	Tidak ada hubungan
0,01 – 0,09	Hubungan kurang berarti
0,10 – 0,29	Hubungan lemah
0,30 – 0,49	Hubungan sedang/moderat
0,50 – 0,69	Hubungan kuat
0,70 – 0,89	Hubungan sangat kuat
> 0,90	Hubungan mendekati sempurna

I. Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2026, dengan rancangan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Jadwal Penelitian

Uraian	Okt – Des 2025	Jan – Feb 2026	Mar – Apr 2026	Mei – Juni 2026	Juli – Ags 2026
Pengajuan Judul					
Proses Bimbingan					
Seminar Proposal					
Penelitian					
Seminar Hasil					
Pendadaran					

J. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan ruang lingkup atau variabel yang di teliti untuk mengarahkan kepada pengukuran terhadap variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrument (alat ukur). Adapun definisi operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 7 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Kriteria Objektif	Skala Data
Kinerja Pegawai	kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai tugas dan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu. Indikator dalam kinerja pegawai: a. Kualitas Kerja b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Kaeruman et al. 2021)	Kuesioner skala likert a. sangat setuju = 4 b. setuju = 3 c. tidak setuju = 2 d. sangat tidak setuju = 1	1. Kinerja baik, jika total skor $\geq 30\%$ 2. Kinerja kurang, jika skor $< 30\%$ (Hijriah, 2021)	Ordinal
Disiplin kerja	Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam	Kuesioner skala likert a. sangat setuju = 4 b. setuju = 3 c. tidak setuju = 2	1. Disiplin kerja Tinggi, apabila total skor $\geq 30\%$ 2. Disiplin kerja	Ordinal

	menjalankan pekerjaan. Indikator dalam disiplin kerja: a. Kehadiran b. Kepatuhan terhadap kerja c. Ketaatan terhadap standar kerja d. Etika kerja e. Kewaspadaan (Hasibuan, 2017)	d. sangat tidak setuju = 1	Rendah, apabila total skor < 30 % (Fahmi, 2021)	
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik ditempat kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan non – fisik (Ronal et al)	Kuesioner skala likert a. sangat setuju = 4 b. setuju = 3 c. tidak setuju = 2 d. sangat tidak setuju = 1	1. Lingkungan kerja baik, jika skor $\geq$ 15% 2. Lingkungan kerja buruk, jika skor < 15% (Sundary, 2023)	Ordinal

Beban kerja	Beban kerja merupakan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai sesuai waktu yang ditetapkan. (Kurnia & Sitorus) Indikator beban kerja: a. Target yang harus dicapai b. Kondisi pekerjaan c. Standar pekerjaan (Nurhandayan i)	Kuesioner skala likert a. sangat setuju = 4 b. setuju = 3 c. tidak setuju = 2 d. sangat tidak setuju = 1	1. Beban kerja Tinggi, apabila total skor $\geq 18\%$ 2. Beban kerja Rendah, apabila total skor $< 18\%$ (Hijriah, 2021)	Ordinal
-------------	---	--	---	---------

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum UPTD Puskesmas Palaran



Bagan 4.1 Peta Wilayah Puskesmas Palaran

Kecamatan Palaran adalah satu bagian dari wilayah Kota Samarinda, berdasarkan PP No. 21 Tahun 1987, terdiri dari 5 kelurahan, yaitu: Kelurahan Rawa Makmur, Bukuan, Simpang Pasir, Handil Bakti, dan Bantuas.

Batas Wilayah :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Sungai Mahakam
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Bukuan/Bantuas
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Sanga – Sanga Kabupaten Kutai Kartanegara
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Samarinda Seberang

Namun wilayah kerja Puskesmas Palaran hanya membawahi 3 Kelurahan yaitu Rawa Makmur, Handil Bakti dan Simpang Pasir. Adapun luas wilayah kerja Puskesmas Palaran 85.01 km² yang dihuni oleh sekitar 41.745 jiwa terdiri dari laki-laki 21.333 jiwa dan perempuan sebanyak 20.398 jiwa yang tersebar di tiga kelurahan. Kepadatan penduduk ($41.745 \text{ Jiwa} / 85.01 \text{ km}^2$) 4.91 Jiwa/km². Adapun jumlah kepala keluarga sebanyak 12.839 KK dengan adanya peningkatan jumlah RT menjadi 109 RT (Sumber : Monografi Kelurahan Palaran Tahun 2025).

Fasilitas pelayanan kesehatan yang ada saat ini di Wilayah kerja Puskesmas Palaran terdiri dari 1 Puskesmas Induk (Rawat Jalan, UGD dan Persalinan 24 Jam) dan 3 Unit Puskesmas Pembantu (Pusban Handil Bakti, Pusban Gotong Royong, dan Pusban Simpang Pasir) dilengkapi dengan 2 Poskesdes yang berada di kelurahan Simpang Pasir dan Handil Bakti dilengkapi dengan bidan desa perkelurahan. Namun saat ini Poskesdes difungsikan sebagai Puskesmas Pembantu. Disamping fasilitas pelayanan kesehatan tersebut, terdapat juga beberapa Klinik, Dokter Praktek Mandiri dan Bidan Praktek Mandiri (Sumber : Profil Puskesmas, 2025).

2. Visi Misi dan Motto Puskesmas Palaran

a. Visi

Terwujudnya derajat kesehatan mandiri pada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat melalui pelayanan yang bermutu, berkualitas serta berdaya saing dengan sumber daya manusia yang handal.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang terintegrasi
- 2) Memantapkan komitmen pegawai melalui pelayanan yang professional, berbudaya, dan mampu berinovasi
- 3) Mengikutsertakan masyarakat dalam upaya peningkatan derajat kesehatannya melalui perilaku hidup bersih dan sehat
- 4) Mengembangkan kemitraan dibidang kesehatan bersama lintas sektor dan swasta

c. Motto

Motto UPTD Puskesmas Palaran adalah “KEPUASAN PASIEN ADALAH SEMANGAT KAMI”

B. Hasil Penelitian dan Analisis Data

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Palaran. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juni 2026. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan secara primer dengan peneliti menyebar kuesioner. Analisis ini

dilakukan dengan cara menguraikan karakteristik responden serta masing – masing variabel dependen dan variabel independent yang diteliti, Data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS dan data disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

1. Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026. Analisis ini dilakukan dengan cara menguraikan karakteristik responden serta masing – masing variable dependen dan variabel independen yang diteliti, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk table distribusi frekuensi.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki – laki	21	24,7%
Perempuan	64	75,3%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui dari hasil penelitian terdapat 85 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki presentasi paling tinggi yaitu 64 responden (75,3%) dan posisi terendah jenis kelamin laki – laki sebanyak 21 responden (24,7%).

b. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
21 – 25 Tahun	5	6%
26 – 35 Tahun	32	37,6%
36 – 45 Tahun	26	30,5%
> 45 Tahun	22	26,0%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terdapat 85 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia kategori tertinggi pada 26 – 35 tahun sebanyak 32 responden (37,6%), lalu kategori usia 36 – 45 tahun sebanyak 26 responden (30,5%), disusul dengan kategori usia > 45 tahun sebanyak 22 responden (26,0%), dan posisi terendah pada kategori usia 21 – 25 tahun sebanyak 5 responden (6%).

c. Status Pegawai

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah	Presentase (%)
ASN	69	81,2%
NON – ASN	16	18,8%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui dari hasil penelitian terdapat 85 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan status pegawai ASN memiliki presentasi

paling tinggi yaitu 69 responden (81,2%) dan posisi terendah NON - ASN sebanyak 16 responden (18,8%).

d. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA	5	5,9%
D3	36	42,4%
D4/S1	41	48,2%
S2	3	3,5%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui dari hasil penelitian terdapat 85 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir D4/S1 memiliki presentasi paling tinggi yaitu 41 responden (48,2%), disusul dengan D3 sebanyak 36 responden (42,4%), lalu posisi terendah SMA sebanyak 5 responden (5,9%) dan S2 sebanyak 3 responden (3,5%).

e. Lama Bekerja

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
< 1 Tahun	9	10,6 %
> 1 Tahun	21	24,7%
> 5 Tahun	55	64,7%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui dari hasil penelitian terdapat 85 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja > 5 tahun memiliki presentasi paling tinggi yaitu 55 responden (64,7%), lalu > 1 tahun sebanyak 21 responden (24,7 %), dan posisi terendah < 1 tahun sebanyak 9 responden (10,6%).

f. Kinerja Pegawai

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026

Kinerja Pegawai	Jumlah	Presentase (%)
Baik	74	87,1%
Kurang Baik	11	12,9%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, diketahui dari hasil penelitian terdapat 85 responden menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dengan kategori tertinggi yaitu kategori kinerja baik sebanyak 74 responden (87,1%) sedangkan kinerja kurang baik 11 responden (12,9%).

g. Disiplin Kerja

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Palaran

Disiplin Kerja	Jumlah	Presentase (%)
Tinggi	79	92,9%
Rendah	6	7,1%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, diketahui dari hasil penelitian terdapat 85 responden menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dengan kategori tertinggi yaitu kategori disiplin tinggi

79 responden (92,9%) sedangkan disiplin rendah 6 responden (7,1%).

h. Lingkungan Kerja

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Pegawai UPTD
Puskesmas Palaran**

Lingkungan Kerja	Jumlah	Presentase (%)
Baik	66	77,6%
Kurang Baik	19	22,4%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, diketahui dari hasil penelitian terdapat 85 responden menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dengan kategori tertinggi yaitu lingkungan kerja baik 66 responden (77,6%) sedangkan lingkungan kerja kurang baik 19 responden (22,4%).

i. Beban Kerja

**Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Pegawai UPTD
Puskesmas Palaran**

Beban Kerja	Jumlah	Presentase (%)
Beban Tinggi	65	76,5%
Beban Rendah	20	23,5%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, diketahui dari hasil penelitian terdapat 85 responden menunjukkan bahwa variabel beban kerja dengan kategori tertinggi yaitu beban kerja tinggi 65 responden (76,5%) sedangkan beban kerja rendah 20 responden (23,5%).

2. Analisis Bivariat

a. Disiplin Kerja

Tabel 4.10 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Palaran

		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja
<i>Correlation</i>			
Kinerja Pegawai	<i>Coefficient (r_s)</i>	1.000	.703
	Sig. (P value)	-	.000
	N	85	85
<i>Correlation</i>			
Disiplin Kerja	<i>Coefficient (r_s)</i>	.703	1.000
	Sig. (P value)	.000	-
	N	85	85

Sumber : Data Primer, 2026

Diketahui bahwa dari 85 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar ialah pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi dengan jumlah 79 responden (92,9%), sedangkan paling sedikit yaitu pegawai disiplin kerja rendah dengan jumlah 6 responden (7,1%).

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, hasil uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif yang sangat kuat sebesar 0.703. Adapun nilai *P value* yang diperoleh sebesar $0.000 < 0,05$ secara statistik menunjukkan ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026.

b. Lingkungan Kerja

Tabel 4.11 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026

		Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja
<i>Correlation</i>			
Kinerja Pegawai	<i>Coefficient (r_s)</i>	1.000	.552
	<i>Sig. (P value)</i>	-	.000
	N	85	85
<i>Correlation</i>			
Lingkungan Kerja	<i>Coefficient (r_s)</i>	.552	1.000
	<i>Sig. (P value)</i>	.000	-
	N	85	85

Sumber : Data Primer, 2026

Diketahui bahwa dari 85 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar ialah pegawai yang memiliki lingkungan kerja baik dengan jumlah 66 responden (77,6%), sedangkan paling sedikit yaitu pegawai lingkungan kerja kurang baik dengan jumlah 19 responden (22,4%).

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, hasil uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif yang kuat sebesar 0.552. Adapun nilai *P value* yang diperoleh sebesar $0.000 < 0,05$ secara statistik menunjukkan ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026.

c. Beban Kerja

Tabel 4.12 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di UPTD puskesmas Palaran tahun 2026

		Kinerja Pegawai	Beban Kerja
<i>Correlation</i>			
Kinerja Pegawai	<i>Coefficient (r_s)</i>	1.000	.618
	<i>Sig. (P value)</i>	-	.000
	N	85	85
<i>Correlation</i>			
Beban Kerja	<i>Coefficient (r_s)</i>	.618	1.000
	<i>Sig. (P value)</i>	.000	-
	N	85	85

Sumber : Data Primer, 2026

Diketahui bahwa dari 85 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar ialah pegawai yang memiliki beban kerja tinggi dengan jumlah 65 responden (76,5%), sedangkan paling sedikit yaitu pegawai beban kerja rendah dengan jumlah 20 responden (23,5%).

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, hasil uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif yang kuat sebesar 0.618. Adapun nilai *P value* yang diperoleh sebesar $0.000 < 0,05$ secara statistik menunjukkan ada hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dilakukan pembahasan mengenai hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026.

1. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin berperan penting dalam membentuk perilaku pegawai agar senantiasa patuh terhadap ketentuan, prosedur, dan kebijakan organisasi demi tercapainya kinerja yang optimal. Disiplin kerja juga merupakan modal penting dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya suasana kerja yang disiplin, organisasi dapat menjalankan program kerjanya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi (92,9%). Responden umumnya menyatakan bahwa mentaati peraturan yang berlaku, menjalankan prosedur keselamatan kerja, serta mengikuti instruksi atasan, sebagian besar responden juga menyatakan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan menjaga kualitas kerja. Namun masih terdapat responden yang menyatakan tingkat disiplin rendah (7,1%), masih terdapat sebagian responden yang belum sepenuhnya konsisten dalam menjalankan prosedur atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang menunjukkan perlunya penguatan pengawasan dan pembinaan disiplin kerja.

Dapat dilihat pada tabel 4.2 hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 26 – 35 tahun. Kelompok usia tersebut termasuk usia produktif yang secara fisik maupun psikologis masih memiliki kemampuan kerja yang baik. Pada lingkungan kerja Puskesmas, usia produktif sangat mendukung pelaksanaan pelayanan kesehatan karena pegawai dituntut mampu bekerja secara cepat, tepat, dan teliti dalam melayani pasien maupun menjalankan berbagai program kesehatan masyarakat. Semakin

bertambah usia pegawai biasanya pengalaman kerja juga semakin meningkat sehingga dapat membantu penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif. Namun demikian, peningkatan usia juga perlu diimbangi dengan pemeliharaan kondisi kesehatan agar produktivitas kerja tetap optimal.

Hasil uji *spearman rank* diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 dengan kekuatan hubungan positif yang sangat kuat dan memiliki nilai *P value* $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPTD puskesmas palaran tahun 2026. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gladys Nayla Nadhifa., dkk (2025) dengan diperoleh nilai *P value* $0,000 < 0,05$ yang dimana didapatkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Karena disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap jam kerja. Dengan kedisiplinan yang tinggi, pegawai akan lebih fokus bekerja, konsisten dan bertanggung jawab, sehingga produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan menjadi lebih optimal.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Ariyanti., dkk (2025) dengan diperoleh nilai *P value* $0,267 > 0,05$ yang dimana didapatkan hasil disiplin kerja tidak berhubungan dengan kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh disiplin kerja, kinerja pegawai dapat menghasilkan kinerja baik karena adanya faktor lain seperti kemampuan, pengalaman kerja, motivasi, lingkungan kerja serta pembagian beban kerja. Bukan berarti disiplin kerja tidak penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Perbedaan hasil penelitian lebih menunjukkan bahwa pengaruh atau hubungan suatu variabel dapat berbeda tergantung pada kondisi dan karakteristik responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan pencapaian tujuan organisasi di Puskesmas.

Upaya yang dilakukan dengan menerapkan kebijakan yang konsisten, pengawasan yang efektif, sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Apabila upaya-upaya tersebut dilaksanakan secara berkelanjutan, maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

2. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026

Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana yang berada di sekitar pegawai saat melaksanakan pekerjaannya dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja mencakup tempat kerja, fasilitas serta alat pendukung, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hingga hubungan kerja antar individu yang berada di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan dan perlengkapan yang digunakan oleh pegawai, serta mencakup kondisi lingkungan, metode kerja, dan tata cara pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti., 2017).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan lingkungan kerja baik (77,6%), hal ini dikarenakan sebagian besar responden merasa struktur kerja yang ada sudah baik dan pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki pegawai. Dan dengan masa kerja yang cukup lama yaitu > 5 Tahun pegawai cenderung memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan juga

sesama rekan kerja. Namun, masih terdapat responden yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik (22,4%), hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang merasa komunikasi dan koordinasi antar pegawai terkadang belum tersampaikan secara merata, serta kerja sama antar tim yang kurang baik sehingga berpotensi mempengaruhi kelancaran dalam pelaksanaan tugas sehari – hari.

Hasil uji *spearman rank* diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,552 dengan kekuatan hubungan positif yang kuat dan memiliki nilai *P value* $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di UPTD puskesmas palaran tahun 2026. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gladys Nayla Nadhifa., dkk (2025) dengan diperoleh nilai *P value* $0,003 < 0,05$ yang dimana didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Karena lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga dapat membuat pegawai bekerja secara optimal.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Ramadhani, R., dkk (2026) dengan diperoleh nilai *P value* $0,575 > 0,05$ yang dimana didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja kurang baik kemungkinan disebabkan oleh hasil kuesioner, responden menilai penataan peralatan di ruang kerja sudah sesuai kebutuhan, kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan pegawai, serta adanya kejelasan pembagian tugas.

Lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan non fisik yang bersama – sama mempengaruhi kinerja. Kondisi fisik dan non-fisik (psikososial) yang ada disekitar tenaga kesehatan saat bekerja, yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, motivasi, dan kinerja mereka dalam memberikan

pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Lingkungan kerja yang kurang baik tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja, sebab tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab moral dan profesional untuk tetap memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di UPTD puskesmas palaran tahun 2026. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

Upaya yang dilakukan dengan mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan mempertahankan kinerja pegawai maka pihak puskesmas perlu meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, pentingnya menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui peningkatan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, komunikasi yang terbuka, dan penguatan kerja sama tim agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.

3. Hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026

Menurut Kasmir (2017) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar. Beban kerja merupakan serangkaian tugas atau aktivitas yang harus dituntaskan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam kurun waktu tertentu. Pengelolaan beban kerja sangat penting bagi organisasi, karena dengan pembagian tugas yang tepat, organisasi dapat mengetahui kemampuan maksimal pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sekaligus memahami pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan pegawai dan kinerja organisasi secara umum.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan beban kerja tinggi (76,5%), hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa semakin berat beban kerja

yang diterima, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, terutama jika beban tersebut tidak diimbangi dengan dukungan dan kemampuan yang memadai. Namun, masih ada responden yang menyatakan beban kerja rendah (23,5%)

Ketika dikaitkan dengan karakteristik responden, mayoritas dalam penelitian ini adalah perempuan 64 orang, dengan rentang usia 26 – 35, serta memiliki pendidikan tertinggi D4/S1 dan masa kerja lebih dari 5 tahun. Karakteristik ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai yang telah lama bekerja cenderung mampu mengelola tekanan kerja lebih baik daripada pegawai yang lebih baru dan memiliki tanggung jawab yang besar, sehingga wajar apabila mereka merasakan beban kerja yang tinggi. Selain itu, pegawai perempuan umumnya memiliki peran ganda, baik ditempat kerja maupun dirumah, sehingga potensi terjadinya kelelahan semakin tinggi dan dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Hasil uji *spearman rank* diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,618 dengan kekuatan hubungan positif yang kuat dan memiliki nilai *P value* $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Wansi Tandi Ruru dkk (2025) dengan diperoleh nilai *P value* $0,005 < 0,05$ yang dimana didapatkan hasil bahwa ada hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa ada tiga indikator beban kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu penggunaan waktu kerja memiliki hubungan yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan. Oleh karena itu dengan penggunaan waktu kerja yang baik membantu pegawai meningkatkan produktivitas pegawai dan memastikan pelayanan yang cepat dan efektif bagi masyarakat.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Nor Ibrahim., dkk (2025) dengan diperoleh nilai $P\text{ value } 0,291 > 0,05$ yang dimana didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa beban kerja tinggi tidak secara langsung menyebabkan penurunan kinerja petugas kesehatan. Terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja petugas kesehatan beban kerja itu sendiri yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, justru lebih berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dibandingkan beban kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026. Beban kerja yang tinggi cenderung berdampak pada penurunan kinerja pegawai karena memengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang perlu diperhatikan meskipun sebagian petugas merasa mampu menjalankan tugas mereka meskipun memikul lebih dari satu jenis pekerjaan, dalam jangka panjang kondisi ini dapat berisiko menimbulkan kelelahan (*burnout*) yang berdampak negatif pada kepuasan kerja dan produktivitas untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung tercapainya target pelayanan, termasuk Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Upaya yang dilakukan dengan mempertahankan kinerja pegawai, pihak puskesmas perlu mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan insentif, pengakuan atas kinerja yang baik serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Untuk lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan tidak memberikan tugas secara mendadak dan diharapkan pegawai dapat manajemen waktu untuk mengatur dan merencanakan tugas – tugas yang akan dilakukan dengan baik agar tidak terbebani dengan tuntutan kerja yang diberikan.

4. Keterbatasan Penelitian

- a. Keterbatasan pada proses pengumpulan data dari pegawai dikarenakan sejumlah pegawai tidak ada di jam operasional.
- b. Proses pengambilan data mengalami kendala waktu akibat terbatasnya aksesibilitas responden.
- c. Penelitian menggunakan desain *cross sectional*, sehingga hanya menggambarkan hubungan antar variabel pada satu waktu dan tidak dapat menjelaskan hubungan sebab akibat.
- d. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner berdasarkan persepsi responden sehingga memungkinkan adanya bias pada jawaban.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026 dengan diperoleh nilai *P value* $0.000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, dan H_a diterima.
2. Terdapat hubungan positif yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026 dengan diperoleh nilai *P value* $0.000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, dan H_a diterima.
3. Terdapat hubungan positif yang kuat antara beban kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026 dengan diperoleh nilai *P value* $0.000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Palaran tahun 2026, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas
 - a. Disiplin Kerja
Meningkatkan kesadaran dan komitmen pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu atau prosedur yang tertera dan mengoptimalkan sistem penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang disiplin serta tindakan tegas bagi pelanggaran.
 - b. Lingkungan Kerja
Memperbaiki kenyamanan satuan tugas kerja melalui peningkatan kebersihan, kerapian, keamanan, dan penyediaan fasilitas kerja

yang memadai agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

c. Beban Kerja

Mengelola beban kerja secara seimbang melalui pembagian tugas yang adil dan proporsional, disertai rotasi pekerjaan serta pengaturan waktu istirahat guna mencegah kejenuhan dan menjaga produktivitas anggota satuan tugas.

d. Evaluasi dan Distribusi Beban Kerja

Puskesmas perlu melakukan evaluasi dan distribusi beban kerja secara proporsional dengan mempertimbangkan jumlah tenaga, jenis tugas, target pelayanan, dan waktu penyelesaian pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada lebih banyak Puskesmas atau instansi kesehatan lainnya agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, H. F. R., Indragiri, S., & Restia, A. (2024). Hubungan Faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Kampus STIKes YPIB Majalengka*, 12(1), 49-60.
- Ariyati, Y., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam (Vol. 8).
- Demanto, A., Fanggidae, R. E., & Maak, C. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang.
- Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya.
- Fahmi, Z. 2021. Analisis Faktor – faktor yang berhubungan Kinerja Tenaga Kesehatan di Upt. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1 (3),84-99
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hijriah. (2021). Faktor - faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Gelesong Tahun 2021.
- Juliani, E., & Hidayati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirtakencana. *Ekonomi & Bisnis*, 22(2), 117-126.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik) (ed. ke-1)*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Karyanto, C. (2025, July). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simolawang Kota Surabaya.

- Kahar, F., Sugihantono, A., Yusuf, M., Wikandari, R. J., Kurniasiwi, P., Salam, A., & Wadood, A. (2023, November).
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Edisi revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi, & Setyawan, J. (2001). Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen: Sistem pelipat ganda kinerja perusahaan
- Nadhifa, G. N., Kusumah, A., Jurusan, S., Universitas, M., & Riau, M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Tingkat Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru
- Nor Ibrahim, S. M., Mardahlia, D., & Umar, Z. (2025). Hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Separi III. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(4), 29–34. <https://doi.org/10.26714/jkmi.20.4.2025.29-34>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja.
- Notoatmodjo, S. (2018). Promosi kesehatan dan perilaku kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta. susila, & susanto, 2018 "Metedologi penelitian *Cross Sectional*"
- Nurmayaputri, S., & Gilang A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. *E – Proceeding Of Management*, 7(2) +, 6658-6665
- Payaman J. Simanjuntak, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3 (Jakarta: Lembaga FEUI, 2010)
- Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., DwiYanti, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Msdm).
- Puskesmas Palaran. (2025). Profil kesehatan Puskesmas Palaran 2025. UPTD Puskesmas Palaran.

- Rahmawati, I. S., & Handayani, N. (2019). Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo Dengan Menggunakan Prinsip *Value for Money*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 8(11).
- Ramadhani R, Gusrianti, Yuliza WT. (2026) Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang Tahun 2025. *Gudang Jurnal Ilmu Kesehatan*. 2026;4(1):22–29. doi:10.59435/gjik.v4i1.1819.
- Rosalina, L., & Oktarina, R. (2023). Rahmiati, and Indra Saputra. *Buku Ajar Statistika*.
- Ruru, W. T., Biringkanae, A., & Tahirs, J. P. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Ge'tengan Kabupaten Tana Toraja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6534–6542. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.9005>
- Rusdin, R. B., & Kurniawan, S. (2022). *Kinerja Pegawai Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kota (PUSKESMAS) Kota Palu*.
- Sugiyono. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. CV". Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD. ALFABETA*.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15-24.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sianturi, C. L., Jan, A. B. H., & Sendow, G. M. (2025). Implementasi Pengukuran Kinerja Pegawai Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai Di Kantor Kek Bitung.
- Sundry, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung-Tanjab Barat
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis*.
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

(Informed Consent)

Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

Puskesmas Palaran Kota Samarinda

Perkenalkan. Nama Saya Utari Ulandari. Saya Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dalam rangka tugas akhir kelulusan (skripsi), saya akan mengadakan penelitian dengan topik **“Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026”**. Jika Bapak/Ibu setuju untuk berpartisipasi. Bapak/Ibu akan diminta untuk mengisi serangkaian kuesioner yang menanyakan tentang informasi pribadi Bapak/Ibu. Proses kuesioner ini akan memakan waktu sekitar 10 – 15 menit. Jika Bapak/Ibu menemukan kesulitan dalam memahami item kuesioner Bapak/Ibu dapat bertanya kepada saya.

Penelitian ini telah disetujui oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Prosedur penelitian ini tidak akan merugikan Bapak/Ibu maupun instansi Bapak/Ibu. Identitas pribadi Bapak/Ibu dan informasi yang dikumpulkan akan dijaga kerahasiannya. Seluruh informasi dari penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan kinerja pegawai di puskesmas. Tanda tangan Bapak/Ibu pada formulir ini akan menunjukkan bahwa Bapak/Ibu memahami prosedur penelitian dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih atas kerja sama Bapak/Ibu.

Responden

Samarinda,.....2026

Peneliti

(.....)

(Utari Ulandari)

KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS
PALARAN TAHUN 2026

Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

Puskesmas Palaran Kota Samarinda

Dengan Hormat,

Saya Utari Ulandari Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dalam rangka tugas akhir kelulusan (skripsi) memohon Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini saya gunakan sebagai data penelitian saya dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026”**.

Data ini hanya akan digunakan untuk Menyusun skripsi dan tidak digunakann untuk kepentingan yang lain. Kesungguhan Bapak/Ibu dengan menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenar – benar nya. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu saya menyampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Utari Ulandari

KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS
PALARAN TAHUN 2025

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama
2. Berilah tanda centang (✓) untuk mengisi kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan pendapat atau pengetahuan Bapak/Ibu yang sebenarnya

II. Identitas Responden

1. Nama/ Inisial Responden :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki – laki ☐ Perempuan
3. Umur :
4. Status Kepegawaian : ASN/Non – ASN
5. Pendidikan Terakhir (*Pilih salah satu*) :
 - ☐ SD
 - ☐ SMP/SLTP/MTS
 - ☐ SMA/SLTA/MA
 - ☐ D3
 - ☐ D4/S1
 - ☐ S2 dan di atasnya
6. Lama Bekerja di Puskemas Palaran Kota Samarinda (*pilih salah satu*):
 - ☐ ≤ 1 Tahun (di bawah 1 tahun)
 - ☐ ≥ 1 Tahun sampai ≤ 5 tahun
 - ☐ ≥ 5 Tahun (lebih dari 5 tahun)

III. Kinerja Pegawai

Petunjuk : Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian Anda terhadap pernyataan berikut.

Skala:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kualitas Kerja					
1	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.				
2	Saya mengecek ulang hasil kerja sebelum menyerahkannya.				
Kuantitas Kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan				
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang diharapkan.				
Ketepatan Waktu					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.				
6	Saya dapat bekerja secara efisien walaupun waktu yang tersedia terbatas				
Efektivitas					
7	Pelayanan yang saya berikan kepada pasien sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.				
8	Saya dapat memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal.				

Kemandirian					
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi atasan.				
10	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan saya.				

IV. Disiplin Kerja

Petunjuk : Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian Anda terhadap pernyataan berikut.

Skala:

- **SS** : Sangat Setuju
- **S** : Setuju
- **TS** : Tidak Setuju
- **STS** : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kehadiran					
1	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.				
2	Tingkat ketidakhadiran saya (izin/alpa/sakit) sesuai dengan aturan yang berlaku.				
Kepatuhan terhadap Peraturan Kerja					
3	Saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di puskesmas.				
4	Saya mengikuti jam kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan.				
Ketaatan terhadap Standar Kerja					
5	Saya bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.				

6	Saya memastikan pelayanan yang diberikan sesuai standar pelayanan kesehatan.				
Etika Kerja					
7	Saya bersikap sopan dan ramah kepada pasien.				
8	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.				
Kewaspadaan					
9	Saya teliti dalam memberikan pelayanan kepada pasien.				
10	Saya selalu mengutamakan keselamatan dan kesehatan saat bekerja				

V. Lingkungan Kerja

Petunjuk : Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian Anda terhadap pernyataan berikut.

Skala:

- **SS** : Sangat Setuju
- **S** : Setuju
- **TS** : Tidak Setuju
- **STS** : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik					
1	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah baik dan nyaman.				
2	Penataan ruang kerja mendukung kelancaran aktivitas kerja saya.				
Lingkungan Kerja Non Fisik					

3	Hubungan kerja antar pegawai terjalin dengan baik				
4	Terdapat kerja sama yang baik antar rekan kerja				
5	Atasan memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan				

VI. Beban Kerja

Petunjuk : Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian Anda terhadap pernyataan berikut.

Skala:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Target yang harus dicapai					
1	Target pelayanan yang diberikan masih dalam batas kemampuan saya.				
2	Saya dapat mencapai target dalam waktu kerja yang tersedia				
Kondisi Pekerjaan					
3	Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan kerja saya				
4	Jam kerja yang saya jalani sesuai dengan peraturan yang berlaku				
Standar Pekerjaan					
5	Standar pekerjaan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan pelayanan.				

6	Standar kerja yang diterapkan mendukung pelayanan yang lebih baik				
---	---	--	--	--	--

Lampiran 2. Tabel Tabulasi Data

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

KARAKTERISTIK RESPONDEN						
NO	A1	A2	A3	A4	A5	A6
1	R1	2	34 TAHUN	1	4	3
2	R2	2	43 TAHUN	1	5	3
3	R3	1	23 TAHUN	2	4	2
4	R4	2	22 TAHUN	2	4	1
5	R5	2	50 TAHUN	1	4	3
6	R6	2	42 TAHUN	1	5	3
7	R7	2	35 TAHUN	1	5	3
8	R8	1	39 TAHUN	1	5	3
9	R9	2	35 TAHUN	1	5	3
10	R10	1	41 TAHUN	1	4	3
11	R11	2	44 TAHUN	1	4	3
12	R12	1	37 TAHUN	1	3	3
13	R13	2	27 TAHUN	1	3	3
14	R14	1	37 TAHUN	1	5	3
15	R15	2	48 TAHUN	1	5	3
16	R16	2	45 TAHUN	1	4	3
17	R17	2	31 TAHUN	1	4	3
18	R18	2	42 TAHUN	1	6	3
19	R19	2	38 TAHUN	1	4	3
20	R20	2	35 TAHUN	1	4	3
21	R21	1	52 TAHUN	1	4	3
22	R22	2	38 TAHUN	1	6	3
23	R23	2	31 TAHUN	1	4	3
24	R24	2	29 TAHUN	2	4	1
25	R25	2	26 TAHUN	2	4	1
26	R26	2	36 TAHUN	2	4	2
27	R27	1	35 TAHUN	2	5	2
28	R28	2	45 TAHUN	1	4	3
29	R29	2	34 TAHUN	1	3	3
30	R30	2	39 TAHUN	1	6	3
31	R31	2	32 TAHUN	1	5	2

32	R32	1	33 TAHUN	1	5	3
33	R33	1	29 TAHUN	1	5	2
34	R34	2	49 TAHUN	1	5	3
35	R35	2	38 TAHUN	1	5	3
36	R36	1	43 TAHUN	1	5	3
37	R37	2	26 TAHUN	2	4	2
38	R38	2	45 TAHUN	1	5	3
39	R39	2	28 TAHUN	2	4	1
40	R40	1	45 TAHUN	1	5	3
41	R41	2	29 TAHUN	1	4	3
42	R42	2	35 TAHUN	2	4	2
43	R43	2	33 TAHUN	2	4	2
44	R44	2	31 TAHUN	2	4	2
45	R45	2	40 TAHUN	1	4	3
46	R46	2	53 TAHUN	1	5	3
47	R47	2	21 TAHUN	2	5	1
48	R48	2	50 TAHUN	1	4	3
49	R49	1	35 TAHUN	1	4	3
50	R50	2	30 TAHUN	1	4	2
51	R51	2	46 TAHUN	1	4	2
52	R52	2	45 TAHUN	1	5	3
53	R53	2	32 TAHUN	1	4	3
54	R54	2	50 TAHUN	1	5	3
55	R55	2	46 TAHUN	1	5	3
56	R56	1	27 TAHUN	1	4	2
57	R57	2	34 TAHUN	1	5	3
58	R58	1	46 TAHUN	1	5	3
59	R59	1	29 TAHUN	1	5	2
60	R60	2	46 TAHUN	1	4	2
61	R61	1	35 TAHUN	1	5	2
62	R62	1	46 TAHUN	1	5	3
63	R63	2	38 TAHUN	1	5	3
64	R64	2	38 TAHUN	1	5	3

65	R65	2	47 TAHUN	1	5	3
66	R66	1	52 TAHUN	1	5	3
67	R67	2	48 TAHUN	1	5	3
68	R68	2	57 TAHUN	1	5	3
69	R69	2	51 TAHUN	1	5	3
70	R70	2	52 TAHUN	1	5	3
71	R71	2	48 TAHUN	1	5	3
72	R72	2	49 TAHUN	1	5	3
73	R73	2	42 TAHUN	1	5	3
74	R74	2	56 TAHUN	1	5	3
75	R75	2	54 TAHUN	1	5	3
76	R76	2	35 TAHUN	1	5	2
77	R77	2	33 TAHUN	1	5	2
78	R78	2	39 TAHUN	1	5	2
79	R79	2	45 TAHUN	1	5	2
80	R80	2	28 TAHUN	1	4	2
81	R81	1	42 TAHUN	1	3	2
82	R82	1	25 TAHUN	2	4	1
83	R83	2	28 TAHUN	2	4	1
84	R84	1	30 TAHUN	2	4	1
85	R85	2	25 TAHUN	2	3	1

KINERJA PEGAWAI													DISIPLIN KERJA												
No.	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	TOTAL	KETERANGAN	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	TOTAL	KETERANGAN	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	BAIK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	TINGGI	
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	BAIK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	TINGGI	
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	BAIK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	TINGGI	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	BAIK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	TINGGI	
5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	34	BAIK	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	TINGGI	
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	BAIK	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	TINGGI	
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	BAIK	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36	TINGGI	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	BAIK	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	TINGGI	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	BAIK	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	27	RENDAH	
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	BAIK	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	TINGGI	
11	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37	BAIK	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	TINGGI	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	BAIK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	TINGGI	
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	KURANG BAIK	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	RENDAH	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	BAIK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	TINGGI	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	BAIK	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28	RENDAH	
16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	BAIK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	TINGGI	
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	BAIK	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	TINGGI	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	BAIK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	TINGGI	
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	KURANG BAIK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	TINGGI	
20	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28	KURANG BAIK	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	TINGGI	
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	BAIK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	TINGGI	
22	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30	BAIK	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34	TINGGI	

[illegible]

[illegible]

71	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30	BAIK	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33	TINGGI
72	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	BAIK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	TINGGI
73	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28	KURANG BAIK	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	TINGGI
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	BAIK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	TINGGI
75	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	27	KURANG BAIK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	TINGGI
76	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	BAIK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	TINGGI
77	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33	BAIK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	TINGGI
78	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	35	BAIK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	TINGGI
79	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33	BAIK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	TINGGI
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	BAIK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	TINGGI
81	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	BAIK	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	RENDAH
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	BAIK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	TINGGI
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	BAIK	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	TINGGI
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	BAIK	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	30	TINGGI
85	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	BAIK	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	TINGGI

LINGKUNGAN KERJA								BEBAN KERJA									
No.	D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL	KETERANGAN	E1	E2	E3	E4	E5	E6	TOTAL	KETERANGAN		
1	4	4	4	4	4	20	BAIK	4	3	3	4	4	3	21	BEBAN TINGGI		
2	3	3	4	4	3	17	BAIK	4	3	3	3	4	3	20	BEBAN TINGGI		
3	3	3	4	4	3	16	BAIK	4	3	3	3	4	3	20	BEBAN TINGGI		
4	4	4	4	4	4	20	BAIK	4	3	3	4	4	3	21	BEBAN TINGGI		
5	3	3	4	4	4	18	BAIK	3	3	3	4	4	4	21	BEBAN TINGGI		
6	2	3	4	4	4	17	BAIK	4	4	2	3	3	3	19	BEBAN TINGGI		
7	2	3	4	4	4	17	BAIK	2	3	3	4	4	4	20	BEBAN TINGGI		

[illegible]

34	3	3	4	4	4	18	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
35	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
36	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
37	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
38	4	3	4	4	4	19	BAIK	3	3	3	4	3	3	19	BEBAN TINGGI
39	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	2	3	3	3	17	BEBAN RENDAH
40	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	2	3	3	3	17	BEBAN RENDAH
41	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
42	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	2	3	3	3	17	BEBAN RENDAH
43	3	3	2	2	3	13	KURANG BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
44	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
45	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
46	3	3	4	4	4	18	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
47	3	3	4	4	4	18	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
48	3	3	4	4	4	18	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
49	2	2	3	3	3	13	KURANG BAIK	3	3	2	4	3	3	18	BEBAN TINGGI
50	2	3	3	3	3	14	KURANG BAIK	3	3	2	4	3	3	18	BEBAN TINGGI
51	3	2	4	4	4	17	BAIK	3	3	3	4	2	2	17	BEBAN RENDAH
52	2	2	3	3	3	13	KURANG BAIK	3	3	3	4	3	3	19	BEBAN TINGGI
53	2	2	4	4	4	16	BAIK	3	3	2	3	3	2	16	BEBAN RENDAH
54	2	2	4	3	3	14	KURANG BAIK	3	3	2	4	2	2	16	BEBAN RENDAH
55	3	3	3	4	3	16	BAIK	3	3	2	4	2	2	16	BEBAN RENDAH
56	2	2	4	4	4	16	BAIK	3	3	3	3	2	3	17	BEBAN TINGGI
57	3	2	3	3	3	14	KURANG BAIK	4	4	3	3	2	2	18	BEBAN TINGGI
58	2	2	3	3	3	13	KURANG BAIK	3	3	2	4	3	3	18	BEBAN TINGGI
59	3	3	3	4	3	16	BAIK	3	3	3	4	3	3	19	BEBAN TINGGI

60	3	3	3	4	3	16	BAIK	3	3	2	3	3	2	16	BEBAN RENDAH
61	3	2	3	3	3	14	KURANG BAIK	3	3	2	3	3	3	17	BEBAN RENDAH
62	3	2	3	3	3	14	KURANG BAIK	3	3	2	3	3	3	17	BEBAN RENDAH
63	3	3	3	4	3	16	BAIK	3	4	3	3	3	3	19	BEBAN TINGGI
64	3	3	3	4	3	16	BAIK	3	4	3	3	3	3	19	BEBAN TINGGI
65	3	2	3	3	3	14	KURANG BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
66	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	2	2	16	BEBAN RENDAH
67	3	3	2	2	3	13	KURANG BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
68	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	2	3	3	3	17	BEBAN RENDAH
69	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
70	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
71	3	2	3	3	3	14	KURANG BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
72	3	3	4	4	4	18	BAIK	4	4	3	4	3	4	22	BEBAN TINGGI
73	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	2	3	2	2	15	BEBAN RENDAH
74	4	4	4	4	4	20	BAIK	4	4	4	4	4	4	24	BEBAN TINGGI
75	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	2	3	3	3	17	BEBAN RENDAH
76	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
77	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	2	3	3	3	17	BEBAN RENDAH
78	4	3	4	4	4	19	BAIK	3	3	3	4	3	3	19	BEBAN TINGGI
79	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
80	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
81	3	3	3	3	3	15	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
82	3	2	3	3	3	14	KURANG BAIK	3	3	2	3	3	3	17	BEBAN RENDAH
83	3	2	3	3	3	14	KURANG BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
84	3	3	4	3	3	16	BAIK	3	3	3	3	3	3	18	BEBAN TINGGI
85	4	3	4	4	4	19	BAIK	4	3	3	4	3	4	21	BEBAN TINGGI

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations				
		B1	B2	B3	B4	B5
B1	Pearson Correlation	1	.556**	.513**	.670**	.357**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001
	N	85	85	85	85	85
B2	Pearson Correlation	.556**	1	.810**	.326**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000
	N	85	85	85	85	85
B3	Pearson Correlation	.513**	.810**	1	.331**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000
	N	85	85	85	85	85
B4	Pearson Correlation	.670**	.326**	.331**	1	.391**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002		.000
	N	85	85	85	85	85
B5	Pearson Correlation	.357**	.556**	.671**	.391**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85
B6	Pearson Correlation	.380**	.375**	.389**	.424**	.380**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
B7	Pearson Correlation	.401**	.600**	.664**	.293**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000
	N	85	85	85	85	85
B8	Pearson Correlation	.435**	.664**	.638**	.355**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000
	N	85	85	85	85	85
B9	Pearson Correlation	.314**	.434**	.430**	.326**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.002	.000
	N	85	85	85	85	85
B10	Pearson Correlation	.542**	.683**	.611**	.439**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.707**	.797**	.803**	.644**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85

Correlations

		B6	B7	B8	B9	B10
B1	Pearson Correlation	.380**	.401**	.435**	.314**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000
	N	85	85	85	85	85
B2	Pearson Correlation	.375**	.600**	.664**	.434**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
B3	Pearson Correlation	.389**	.664**	.638**	.430**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
B4	Pearson Correlation	.424**	.293**	.365**	.326**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.002	.000
	N	85	85	85	85	85
B5	Pearson Correlation	.380**	.522**	.621**	.462**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
B6	Pearson Correlation	1	.493**	.497**	.349**	.472**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	85	85	85	85	85
B7	Pearson Correlation	.493**	1	.629**	.460**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
B8	Pearson Correlation	.497**	.629**	1	.546**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85
B9	Pearson Correlation	.349**	.460**	.546**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85
B10	Pearson Correlation	.472**	.635**	.711**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.652**	.758**	.815**	.663**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85

Correlations		
		Kinerja_Pegawai
B1	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
B2	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
B3	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
B4	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
B5	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
B6	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
B7	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
B8	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
B9	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
B10	Pearson Correlation	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	85

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5
C1	Pearson Correlation	1	.466**	.564**	.633**	.482**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C2	Pearson Correlation	.466**	1	.492**	.434**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C3	Pearson Correlation	.564**	.492**	1	.852**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C4	Pearson Correlation	.633**	.434**	.852**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85
C5	Pearson Correlation	.482**	.579**	.708**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85
C6	Pearson Correlation	.469**	.507**	.597**	.637**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C7	Pearson Correlation	.364**	.447**	.509**	.465**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C8	Pearson Correlation	.421**	.641**	.698**	.648**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C9	Pearson Correlation	.457**	.654**	.671**	.670**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C10	Pearson Correlation	.458**	.679**	.753**	.660**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.666**	.744**	.828**	.816**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85

Correlations

		C6	C7	C8	C9	C10
C1	Pearson Correlation	.469**	.364**	.421**	.457**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C2	Pearson Correlation	.507**	.447**	.641**	.654**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C3	Pearson Correlation	.597**	.509**	.698**	.671**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C4	Pearson Correlation	.637**	.465**	.648**	.670**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C5	Pearson Correlation	.835**	.641**	.813**	.703**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C6	Pearson Correlation	1	.663**	.792**	.734**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C7	Pearson Correlation	.663**	1	.737**	.684**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C8	Pearson Correlation	.792**	.737**	1	.833**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85
C9	Pearson Correlation	.734**	.684**	.833**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85
C10	Pearson Correlation	.766**	.715**	.910**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.841**	.743**	.903**	.875**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85

Correlations

		Disiplin_Kerja
C1	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
C2	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
C3	Pearson Correlation	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
C4	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
C5	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
C6	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
C7	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
C8	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
C9	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
C10	Pearson Correlation	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	85

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	10

Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations					Lingkungan_Kerja
		D1	D2	D3	D4	D5	
D1	Pearson Correlation	1	.642**	.287**	.292**	.378**	.537**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.007	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
D2	Pearson Correlation	.642**	1	.302**	.310**	.372**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.004	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
D3	Pearson Correlation	.287**	.302**	1	.799**	.818**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.008	.005		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
D4	Pearson Correlation	.292**	.310**	.799**	1	.714**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.007	.004	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
D5	Pearson Correlation	.378**	.372**	.818**	.714**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.537**	.444**	.736**	.716**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

Uji Validitas Beban Kerja

Correlations

		E1	E2	E3	E4	E5
E1	Pearson Correlation	1	.649**	.417**	.463**	.451**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
E2	Pearson Correlation	.649**	1	.506**	.430**	.332**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002
	N	85	85	85	85	85
E3	Pearson Correlation	.417**	.506**	1	.321**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000
	N	85	85	85	85	85
E4	Pearson Correlation	.463**	.430**	.321**	1	.336**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.002
	N	85	85	85	85	85
E5	Pearson Correlation	.451**	.332**	.488**	.336**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.002	
	N	85	85	85	85	85
E6	Pearson Correlation	.413**	.409**	.555**	.411**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.736**	.715**	.757**	.656**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85

		Correlations	
		E6	Beban_Kerja
E1	Pearson Correlation	.413**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
E2	Pearson Correlation	.409**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
E3	Pearson Correlation	.555**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
E4	Pearson Correlation	.411**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
E5	Pearson Correlation	.773**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
E6	Pearson Correlation	1	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

Lampiran 4. Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	21	24.7	24.7	24.7
	PEREMPUAN	64	75.3	75.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
23 TAHUN	1	1.2	1.2	3.5
25 TAHUN	2	2.4	2.4	5.9
26 TAHUN	2	2.4	2.4	8.2
27 TAHUN	2	2.4	2.4	10.6
28 TAHUN	3	3.5	3.5	14.1
29 TAHUN	4	4.7	4.7	18.8
30 TAHUN	2	2.4	2.4	21.2
31 TAHUN	3	3.5	3.5	24.7
32 TAHUN	2	2.4	2.4	27.1
33 TAHUN	3	3.5	3.5	30.6
34 TAHUN	3	3.5	3.5	34.1
35 TAHUN	8	9.4	9.4	43.5
36 TAHUN	1	1.2	1.2	44.7
37 TAHUN	2	2.4	2.4	47.1
38 TAHUN	5	5.9	5.9	52.9
39 TAHUN	3	3.5	3.5	56.5
40 TAHUN	1	1.2	1.2	57.6
41 TAHUN	1	1.2	1.2	58.8
42 TAHUN	4	4.7	4.7	63.5
43 TAHUN	2	2.4	2.4	65.9
44 TAHUN	1	1.2	1.2	67.1
45 TAHUN	6	7.1	7.1	74.1
46 TAHUN	5	5.9	5.9	80.0
47 TAHUN	1	1.2	1.2	81.2
48 TAHUN	3	3.5	3.5	84.7
49 TAHUN	2	2.4	2.4	87.1
50 TAHUN	3	3.5	3.5	90.6
51 TAHUN	1	1.2	1.2	91.8
52 TAHUN	3	3.5	3.5	95.3
53 TAHUN	1	1.2	1.2	96.5
54 TAHUN	1	1.2	1.2	97.6
56 TAHUN	1	1.2	1.2	98.8
57 TAHUN	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

STATUS PEGAWAI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASN	69	81.2	81.2	81.2
	NON - ASN	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	36	42.4	42.4	42.4
	D4/S1	41	48.2	48.2	90.6
	S2	3	3.5	3.5	94.1
	SMA	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 1 TAHUN	9	10.6	10.6	10.6
	≥ 1 TAHUN	21	24.7	24.7	35.3
	≥ 5 TAHUN	55	64.7	64.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Lampiran 5. Distribusi Frekuensi

KINERJA_PEGAWAI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	74	87.1	87.1	87.1
	KURANG BAIK	11	12.9	12.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

DISIPLIN_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	6	7.1	7.1	7.1
	TINGGI	79	92.9	92.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

LINGKUNGAN_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	66	77.6	77.6	77.6
	KURANG BAIK	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

BEBAN_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BEBAN RENDAH	20	23.5	23.5	23.5
	BEBAN TINGGI	65	76.5	76.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Lampiran 6. Uji Spearman Rank SPSS

Correlations

			Kinerja_Pegawai	Disiplin_Kerja
Spearman's rho	Kinerja_Pegawai	Correlation Coefficient	1.000	.703**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	85	85
	Disiplin_Kerja	Correlation Coefficient	.703**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Kinerja_Pegawai	Lingkungan_Kerja
Spearman's rho	Kinerja_Pegawai	Correlation Coefficient	1.000	.552**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	85	85
	Lingkungan_Kerja	Correlation Coefficient	.552**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Kinerja_Pegawai	Beban_Kerja
Spearman's rho	Kinerja_Pegawai	Correlation Coefficient	1.000	.618**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	85	85
	Beban_Kerja	Correlation Coefficient	.618**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7. Permohonan Observasi Awal dan Izin Pengambilan Data



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT AKREDITASI BAIK SEKALI

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO: 0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023

Samarinda, 13 April 2026

Nomor : 750/FKM-UWGM /A/IV/2026
Lamp. : -
Perihal : **Permohonan Observasi Awal**

Kepada Yth.
Kepala UPTD Puskesmas Palaran
Di - Samarinda

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan melakukan observasi awal.

Kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Utari Ulandari
NPM : 2213201064
Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan (Akk)
Judul Karya Ilmiah : ***"Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Palaran"***
Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi

Istianto, SKM., M.Kes
NIK. 2010.085.116

Contact Person: 0822 5001 7789 (Utari)

Tembusan:

1. Arsip

Telp : (0541) 4121117
Fax : (0541) 736572
Email : fkm@uwgm.ac.id
Website : fkm.uwgm.ac.id

Kampus unggul, widyakewirausahaan, gemilang, dan mulia.

Kampus Biru UWGM
Gedung C Lantai 1 FKM
Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08
Samarinda, 75119



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
AKREDITASI BAIK SEKALI

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023

Samarinda, 13 April 2026

Nomor : 749/FKM-UWGM /A/IV/2026
Lamp. : -
Perihal : Permohonan Izin Pengambilan Data

Kepada Yth.
Kepala UPTD Puskesmas Palaran
Di - Samarinda

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan melakukan pengambilan data tentang:

- Data Absensi 2022 - 2026
- Data Kunjungan 2022 - 2026
- Data Standar Pelayanan Minimal (SPM) 2022 - 2026
- Data Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) Tahun 2022 – 2026

kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Utari Ulandari
NPM : 2213201064
Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan (Akk)
Judul Karya Ilmiah : **"Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026"**

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi

Istianto, SKM.,M.Kes
NIK. 2010.085.116

Contact Person: 0822 5001 7789 (Utari)

Tembusan:

1. Arsip

Telp : (0541) 4121117
Fax : (0541) 736572
Email : fkm@uwgm.ac.id
Website : fkm.uwgm.ac.id

Kampus unggul, widyakewirausahaan, gemilang, dan mulia.

Kampus Biru UWGM
Gedung C Lantai 1 FKM
Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08
Samarinda, 75119

Lampiran 8. Permohonan Izin Uji Validitas dan Reliabilitas



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT AKREDITASI BAIK SEKALI

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0396/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023

Samarinda, 04 Maret 2026

Nomor : 657/FKM-UWGM/A/III/2026

Lamp. : -

Perihal : Permohonan Izin Uji Validitas

Kepada Yth.

Kepala UPTD Puskesmas Sidomulyo

Di - Samarinda

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan melakukan uji validitas kuesioner.

Kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Utari Ulandari

NPM : 2213201064

Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK)

Judul Karya Ilmiah : **"Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Palaran Kota Samarinda Tahun 2026"**

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Ketua Program Studi

Istianto, SKM., M.Kes
NIK. 2010.085.116

Contact Person: +62 82250017789

Tembusan:

1. Arsip

Telp : (0541) 4121117
Fax : (0541) 736572
Email : fkm@uwgm.ac.id
Website : fkm.uwgm.ac.id

Kampus unggul, widyakewirausahaan, gemilang, dan mulia.

Kampus Biru UWGM
Gedung C Lantai 1 FKM
Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08
Samarinda, 75119

Lampiran 9. Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT AKREDITASI BAIK SEKALI

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023

Samarinda, 19 Mei 2026

Nomor : 860/FKM-UWGM/A/V/2026
Lamp. : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala UPTD Puskesmas Palaran
Di - Samarinda

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan melakukan penelitian di UPTD Puskesmas Palaran

Kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

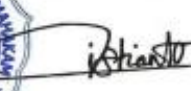
Nama : Utari Ulandari

NPM : 2213201064

Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK)

Judul Karya Ilmiah : **"Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026"**

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi

Istianto, SKM, M.Kes
NIK. 2010.085.116

Contact Person: +62 822-5001-7789

Tembusan:

1. Arsip

Telp : (0541) 4121117
Fax : (0541) 736572
Email : fkm@uwgm.ac.id
Website : fkm.uwgm.ac.id

Kampus unggul, widyakewirausahaan, gemilang dan mulia.

Kampus Biru UWGM
Gedung C Lantai 1 FKM
Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08
Samarinda, 75119

Lampiran 10. Surat Izin Penelitian dari Puskesmas Palaran



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS KESEHATAN KOTA SAMARINDA
UPTD PUSKESMAS PALARAN
Jalan Kesehatan, Rawa Makmur, Palaran, Samarinda 75243
Telepon (0541) 681848

Samarinda, 4 Juni 2026

Nomor : 400.7/1113/100.02.010
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Yth. Direktur
Politeknik Kesehatan Kalimantan Timur
Samarinda

Menindaklanjuti surat dari Universitas Widyagama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda nomor : 860/FKM-UWGM/A/V/2026, perihal : Permohonan Izin Penelitian atas nama :

Nama : Utari Ulandari
NPM : 2213201064
Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK)
Judul Karya Ilmiah : Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026.

Kami tidak keberatan dan bersedia menerima yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di wilayah kerja Puskesmas Palaran.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.



UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetakannya merupakan aset bukti hukum yang sah
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSSN



Balai
Sertifikasi
Elektronik

Lampiran 11. Surat Keterangan Puskesmas Palaran



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS KESEHATAN KOTA SAMARINDA
UPTD PUSKESMAS PALARAN
Jalan Kesehatan, Rawa Makmur, Palaran, Samarinda 75243
Telepon (0541) 681848

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 400.7/1147/100.02.010

Yang bertandatangan dibawah ini :

- | | |
|---------------------|---------------------------------|
| 1. Nama | : dr. Setyo Nugroho |
| 2. NIP | : 198712242014031001 |
| 3. Pangkat/Golongan | : Penata/ III c |
| 4. Jabatan | : Kepala UPTD Puskesmas Palaran |

Dengan ini menerangkan bahwa nama dibawah ini :

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Nama | : Utari Ulandari |
| 2. NPM | : 2213201064 |
| 3. Peminatan | : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK) |
| 4. Judul Karya Ilmiah | : Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2026. |

Benar yang bersangkutan telah Menyelesaikan penelitian di UPTD Puskesmas Palaran.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 8 Juni 2026



Unduh DOKUMEN ASLI di <http://kte.samarindakota.go.id> dengan

#ID DOK : 2RE06-2026-16-69-109.02.010



UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSSr



Batal
Sertifikasi
Elektronik

Lampiran 12. Surat Keterangan Selesai Penelitian



**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS KESEHATAN KOTA SAMARINDA
UPTD PUSKESMAS PALARAN**

Jalan Kesehatan, Rawa Makmur, Palaran, Samarinda 75243
Telepon (0541) 681848

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 400.7/1607/100.02.010

Yang bertandatangan dibawah ini :

- | | |
|---------------------|---------------------------------|
| 1. Nama | : dr. Setyo Nugroho |
| 2. NIP | : 198712242014031001 |
| 3. Pangkat/Golongan | : Penata/ III c |
| 4. Jabatan | : Kepala UPTD Puskesmas Palaran |

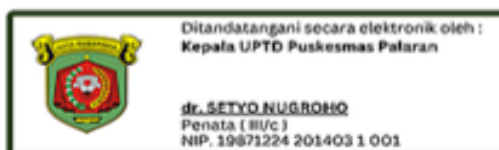
Dengan ini menerangkan bahwa nama dibawah ini :

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Nama | : Utari Ulandari |
| 2. NPM | : 2213201064 |
| 3. Peminatan | : Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK) |
| 4. Judul Karya Ilmiah | : Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Palaran Tahun 2020. |

Benar yang bersangkutan telah Menyelesaikan penelitian di UPTD Puskesmas Palaran.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 17 Juli 2020



#ID DOK : 20A4E-2626-16-68-100.02.010



UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSSr!



**Badan
Sertifikasi
Elektronik**

Lampiran 13. Dokumentasi Penelitian



Gambar 1. Uji Validitas Puskesmas Sidomulyo



Gambar 2. Penyebaran Kuesioner di Ruang UGD dan Bersalin



Gambar 3. Penyebaran Kuesioner di Ruang Screening (Klaster 3)



Gambar 4. Penyebaran Kuesioner di Ruangan Administrasi (Rekam Medis)



Gambar 5. Penyebaran Kuesioner di Ruangan Laboratorium



Gambar 6. Penyebaran Kuesioner di Ruangan Farmasi