

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI SERTA  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *FATIGUE* PEGAWAI PADA  
PUSKESMAS PASUNDAN SAMARINDA**



Oleh:

**ANGELINA OSE GELI**  
NPM 22.61201.068

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PRORGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS  
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA  
2026**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi  
Serta Lingkungan Kerja Terhadap *Fatigue*  
Pegawai Pada Puskesmas Pasundan Samarinda**

Nama Mahasiswa : Angelina Ose Geli  
NPM : 2261201068

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,



Dian Irma Aprianti, S.IP, MM

NIDN. 1114047902

Dosen Pembimbing II,



Eko Ravi Pratama, SE, MM

NIDN. 1111119102

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Widya Gama  
Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yufidar Abbas, SE., MM

NIP 197307042005011 002

Lulus Ujian Skripsi (Komprehensif) tanggal : 15 April 2026

**HALAMAN PENGUJI**

**Skripsi Ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada :**

Hari : Rabu

Tanggal : 15 April 2026

**Dosen Penguji**

1. Dian Irma Aprianti, S.IP., MM

1



2. Eko Ravi Pratama, SE, MM

2



3. Erni Setiawati, SE., ME

3



**HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI**


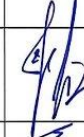

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Angelina Ose Geli  
NPM : 22.61201.068  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *FATIGUE* PEGAWAI PADA PUSKESMAS PASUNDAN SAMARINDA.**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut :

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti,S.IP,.MM	1. Teori Yang Menyatakan Fatigue Dipengaruhi Variabel X 2. Hipotesis Statistik 3. Kesimpulan Harus Tanpa Angka 4. Persamaan Regresi	
2.	Erni Setiawati,S.E,MM	Perbaiki Penulisan Nilai-Nilai Hasil SPSS Yang Tidak Benar	
3.	Eko Ravi Pratama.SE,MM	-	

## RIWAYAT HIDUP



**Angelina Ose Geli** nama panggilan Angel. Lahir di Sabah, pada 2 Januari 2025 putri dari Bapak Hendrikus Puhu Makin dan Ibu Florida Openg. Menempuh pendidikan dasar pada tahun 2012 - 2018 pada SD Inpres Lamagewok Flores Timur, kemudian melanjutkan ke SMP Negeri 1 Adonara Timur tahun 2018 - 2020 dan melanjutkan di SMK Suryamandala pada jurusan Pariwisata pada tahun 2020 – 2022. Terdaftar sebagai Mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, pada tahun 2022 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Melaksanakan KKN di Kelurahan Jawa Samarinda Ulu tahun 2025, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Sugiarto, S.Tr.Sy., M.E. Melakukan penelitian skripsi pada Puskesmas Pasundan Samarinda dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap *Fatigue* Pegawai Pada Puskesmas Pasundan Samarinda”.

## MOTTO

**In The Name Of Jesus Christ**

**“ Mintalah, maka akan di Berikan Kepadamu, Carilah maka kamu akan mendapat, Ketuklah maka pintu akan Dibukakan bagiMu “  
(Matius 7:7)**

Salam Hormat  
**Angelina Ose Geli**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagai persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak sehingga penulis sampaikan kepada kedua orangtua tercinta, Bapak Hendrikus Puhu Makin dan Ibunda Florida Pharo Openg, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun materi, serta motivasi yang luar biasa hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan orang tua adalah sumber semangat bagi penulis.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besar:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd.,M.T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda selaku Dosen Pembimbing 1 Saya. Terima kasih waktu, saran dan bimbingan selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Eko Ravi Pratama, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih atas bimbingan dan waktu yang diberikan selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan dan Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan

pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.

7. Pimpinan dan karyawan Puskesmas Pasundan Samarinda yang telah memberikan kesempatan peneliti melakukan penelitian.
8. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2022 yang selama ini menjadi motivasi dan penyemangat untuk peneliti. Serta semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam proses pengerjaan skripsi yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 18 Desember 2025

Penulis

**Angelina Ose Geli**

## DAFTAR ISI

<b>BERITA ACARA</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b>	
Error! Bookmark not defined.	
<b>HALAMAN PENGUJI</b>	
Error! Bookmark not defined.	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI</b>	
<b>iii</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Sistematika Penelitian	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	<b>11</b>
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3 Teori <i>Douglas McGregor</i> (Teori X dan Teori Y)	14
2.4 <i>Fatigue</i> Pegawai	15
2.5 Disiplin Kerja	16
2.6 Komunikasi	18
2.7 Lingkungan Kerja	19
2.3 Kerangka Pikir	21

2.4 Model Konseptual	22
2.5 Hipotesis Penelitian	23

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	<b>24</b>
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian	24
3.3 Definisi Operasional Variabel	24
3.4 Populasi Dan Sampel	25
3.4.1 Populasi	25
3.4.2 Sampel	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.5.1 Kuesioner	26
3.5.2 Wawancara	27
3.6 Metode analisis	27
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	28
3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda	29
3.6.3 Teknik Analisis Data	30
3.7 Pengujian Hipotesis	31
3.7.1 Uji hipotesis secara simultan (uji F)	31
3.7.2. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)	31
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	<b>33</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.1.1 Visi Misi Dan Budaya	32
4.1.2 Jenis Pelayanan	32
4.2 Deskripsi Data	33
4.3 Analisis Data	36
4.3.1 Analisis Disiplin Kerja	36
4.3.2 Analisis Komunikasi	37
4.3.3 Analisis Lingkungan Kerja	39
4.3.4 Analisis <i>Fatigue</i> Pegawai (Y)	41
4.3.5 Hasil Uji Kualitas Data	42
4.3.6 Hasil Asumsi Klasik	45
4.3.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	48
4.3.8 Hasil Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)	51

4.4 Pembahasan	52
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	56
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>59</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jam Kerja Pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda	3
Tabel 1.2	Absensi Pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda	4
Tabel 1.3	Komunikasi Pada Puskesmas Pasundan Samarinda	6
Tabel 1.4	Fasilitas Pada Puskesmas Pasundan Samarinda	7
Tabel 3.1	Skala Likert	26
Tabel 4.1	Deskripsi Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2	Deskripsi Kategori Berdasarkan Usia	34
Tabel 4.3	Deskripsi Kategori Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4.4	Deskripsi Kategori Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 4.5	Deskripsi Kategori Berdasarkan Profesi	35
Tabel 4.6	Analisis Variabel Disiplin Kerja	36
Tabel 4.7	Analisis Variabel Komunikasi	37
Tabel 4.8	Analisis Variabel Lingkungan Kerja	39
Tabel 4.9	Analisis Variabel <i>Fatigue</i>	41
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas	46
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 4.15	Hasil Uji Linearitas	48
Tabel 4.16	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	49
Tabel 4.18	Hasil Uji F	50
Tabel 4.19	Hasil Uji T	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	21
Gambar 2.2 Model Konseptual	22
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	47

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	60
Lampiran 2	Surat Balasan Izin Penelitian	65
Lampiran 3	Rekaputilasi Jawaban Responden Disiplin Kerja	66
Lampiran 4	Rekaputilasi Jawaban Responden Komunikasi	67
Lampiran 5	Rekaputilasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja	68
Lampiran 5	Rekaputilasi Jawaban Responden <i>Fatigue</i> Pegawai	69
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	70
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Komunikasi	71
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	72
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas <i>Fatigue</i>	73
Lampiran 10	Hasil Uji Reliabilitas	74
Lampiran 11	Hasil Uji Normalitas	75
Lampiran 12	Hasil Uji Multikoleniaritas	76
Lampiran 13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Lampiran 14	Hasil Uji Linearitas	77
Lampiran 15	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	77
Lampiran 16	Hasil Uji Koefisien dan Determinasi	78
Lampiran 17	Hasil Uji F dan Hasil Uji T	78
Lampiran 18	Dokumentasi	79

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya menjaga kondisi fisik dan mental pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Permasalahan yang ditemukan di lapangan antara lain masih adanya ketidakdisiplinan, komunikasi yang belum efektif, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga berpotensi meningkatkan tingkat *fatigue* pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Pasundan Samarinda, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *fatigue* pegawai. Secara parsial, disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *fatigue* pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja, maka tingkat *fatigue* pegawai cenderung menurun. Oleh karena itu, pihak puskesmas perlu meningkatkan kedisiplinan, memperbaiki komunikasi antarpegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mengurangi tingkat kelelahan kerja pegawai.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja, *fatigue* pegawai.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengetahui seperti apa sistem organisasi yang ideal ketika menentukan tujuan dan sasaran. Sebab pada akhirnya sumber daya manusia jugalah yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi berdasarkan pengaturan, teknik, atau rencana jangka panjangnya. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan pegawai yang menjunjung standar kualitas yang tinggi dan cukup tepat. Dari segi kuantitas, jumlah pegawai harus sesuai dengan persyaratan perekrutan di suatu departemen dalam organisasi dan dari segi kualitas hasil utama pegawai adalah mutu.

Fenomena sumber daya manusia dalam manajemen menunjukkan adanya tuntutan kerja saat ini masyarakat semakin aktif menyampaikan kritik terhadap instansi atau organisasi yang ada di wilayahnya. Sehingga dari kritikan tersebut dapat membantu organisasi untuk memperbaiki kinerja serta meningkatkan kualitas layanan yang diberikan, untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan diperlukan adanya pegawai yang mampu bekerja secara efisien dalam kondisi tertentu, hal ini diharapkan dapat mempersingkat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada dan semakin meningkatkan disiplin kerja setiap pegawai, khususnya mengenai cara setiap pekerja menyelesaikan kewajibannya, jadi hasil yang dinyatakan tentu benar sama dengan tanggung jawab yang diselesaikan.

Puskesmas Pasundan Samarinda merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai puskesmas dituntut untuk bekerja secara disiplin, mampu berkomunikasi dengan baik, serta berada dalam lingkungan kerja yang mendukung agar pelayanan dapat berjalan optimal. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja, komunikasi berperan dalam kelancaran koordinasi antar pegawai maupun dengan pasien, sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan kerja.

Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 pasal 2 tentang puskesmas, bahwa “Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di puskesmas bertujuan untuk mewujudkan wilayah kerja puskesmas yang sehat, dengan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan, kemampuan hidup sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu, hidup dalam lingkungan sehat memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok, serta masyarakat “. Dengan membangun puskesmas daerah di setiap kabupaten/kota, pemerintah berupaya untuk mengatasi permasalahan daerah dalam bidang administrasi terkait kesejahteraan kesehatan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 43 Tahun 2019, Puskesmas merupakan sarana pemajuan dan pencegahan kesehatan di wilayah kerjanya yang mencakup baik penegakan kesejahteraan masyarakat umum maupun penegakan kesejahteraan perseorangan yang pertama kali.

Permasalahan yang sering muncul di Puskesmas Pasundan Samarinda adalah tingginya beban kerja, keterbatasan jumlah tenaga kesehatan, serta tuntutan pelayanan yang harus dilakukan secara cepat dan tepat. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja pada pegawai, yang dapat berdampak pada menurunnya konsentrasi, kinerja, dan kualitas pelayanan kesehatan. Meskipun disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja telah diterapkan, masih ditemukan pegawai yang mengalami kelelahan fisik maupun mental. Oleh karena itu, terdapat gap penelitian berupa belum optimalnya pemahaman mengenai sejauh mana pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap tingkat *fatigue* pegawai, khususnya di Puskesmas Pasundan Samarinda. Sebagai sarana peningkatan kesejahteraan kesehatan, untuk meningkatkan taraf kesehatan masyarakat khususnya di Kota samarinda.

*Fatigue* merupakan kondisi menurunnya kapasitas fisik dan mental pegawai akibat beban kerja, tuntutan tugas, serta tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. dalam pelayanan kesehatan *fatigue* pada pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan kepada masyarakat, karena berkaitan dengan penurunan konsentrasi, ketelitian dalam bertindak, serta daya tahan kerja tenaga kesehatan. Dalam penelitian ini, *fatigue* diukur melalui beberapa indikator, yaitu

kelelahan fisik, kelelahan mental, penurunan motivasi kerja, dan gangguan konsentrasi. Keempat indikator tersebut mencerminkan kondisi pegawai dalam menghadapi beban kerja, tekanan tugas, serta kemampuan mempertahankan kinerja secara optimal selama jam kerja.

Meskipun *fatigue* diharapkan berada pada tingkat rendah, dalam praktiknya masih ditemukan adanya gejala kelelahan kerja pada pegawai. Tingginya tuntutan pelayanan kesehatan, keterbatasan jumlah tenaga kesehatan, serta jam kerja yang panjang dapat meningkatkan risiko terjadinya *fatigue*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan beban kerja dan waktu istirahat pegawai. diperlukan upaya dan strategi yang tepat untuk mengendalikan *fatigue* agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

**Tabel Data 1.1**

**Jam Kerja Pegawai Pada Puskesmas Pasundan Samarinda**

Kategori Unit Kerja	Hari	Jam Kerja
Pola 5 Hari Kerja	Senin-Kamis	07.30 – 16.00 WITA
	Jumat	07.30 – 11.00 WITA
Pola 6 Hari Kerja	Senin-Kamis	07.30 – 14.30 WITA
	Jumat	07.30 – 11.30 WITA
	Sabtu	07.30 – 13.00 WITA
Layanan 24 Jam	Senin -Minggu	Sesuai Jadwal Shif Jaga

Sumber: Bapak Agung Nugroho (Pengadministrasian Perkantoran) 2026

Berdasarkan Tabel Data 1.1 jam kerja pegawai di Puskesmas Pasundan Samarinda dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu pola 5 hari kerja, pola 6 hari kerja, dan layanan 24 jam. Pada pola 5 hari kerja, pegawai bekerja dari hari Senin hingga Kamis pukul 07.30–16.00 WITA dan pada hari Jumat pukul 07.30 – 11.00 WITA. Sementara itu, pada pola 6 hari kerja, pegawai bekerja dari Senin hingga Kamis pukul 07.30 – 14.30 WITA, hari Jumat pukul 07.30 – 11.30 WITA, dan hari Sabtu pukul 07.30 – 13.00 WITA, untuk layanan 24 jam, pegawai bekerja dari Senin hingga Minggu dengan sistem shift jaga yang disesuaikan. hal ini

menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbedaan pola dan pembagian waktu kerja, total beban kerja pegawai tetap diseragamkan.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan dan ketentuan kerja yang berlaku di Puskesmas, khususnya yang berkaitan dengan ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran pegawai untuk bekerja secara tertib dan teratur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan agar pelayanan kesehatan dapat berjalan optimal.

**Tabel Data 1.2**

**Absensi Pegawai Puskesmas Pasundan Bulan Januari – Desember 2025**

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Pulang Cepat	Tidak Hadir
Januari	38	12	1	0
Februari	38	15	0	0
Maret	38	14	2	0
April	38	17	1	0
Mei	39	17	1	0
Juni	39	12	0	0
Juli	39	20	2	0
Agustus	37	16	2	0
September	37	19	0	0
Oktober	40	19	3	0
November	40	14	0	0
Desember	39	3	0	0

Sumber: Bapak Agung Nugroho (Pengadministrasian Perkantoran) 2025

Berdasarkan tabel data 1.2 absensi pegawai pada tabel disiplin kerja, dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih mengalami fluktuasi setiap bulan. Jumlah pegawai berkisar antara 37 sampai 41 orang. Indikator disiplin kerja dalam tabel ini ditunjukkan melalui jumlah pegawai yang terlambat datang dan jumlah pegawai yang pulang lebih cepat sebelum jam kerja berakhir.

Pada bulan Januari tercatat sebanyak 12 pegawai terlambat dan 1 pegawai pulang lebih awal. Pada bulan Februari jumlah keterlambatan meningkat menjadi 15 pegawai tanpa adanya pegawai yang pulang cepat. Selanjutnya pada bulan Maret terdapat 14 pegawai terlambat dan 2 pegawai pulang lebih awal. Pada bulan April jumlah keterlambatan kembali meningkat menjadi 17 pegawai dan 1 pegawai pulang cepat. Kondisi serupa juga terjadi pada bulan Mei dengan 17 pegawai terlambat dan 1 pegawai pulang cepat.

Bulan Juni, jumlah keterlambatan menurun menjadi 12 pegawai dan tidak terdapat pegawai yang pulang lebih awal. Namun, pada bulan Juli terjadi peningkatan keterlambatan yang cukup tinggi yaitu sebanyak 20 pegawai serta 2 pegawai pulang lebih awal. Pada bulan Agustus tercatat 16 pegawai terlambat dan 2 pegawai pulang cepat. Pada bulan September jumlah keterlambatan kembali meningkat menjadi 19 pegawai tanpa adanya pegawai yang pulang lebih awal. Selanjutnya, pada bulan Oktober tercatat 19 pegawai terlambat dan 3 pegawai pulang lebih awal, yang merupakan jumlah pulang cepat tertinggi dalam periode pengamatan. Pada bulan November jumlah keterlambatan menurun menjadi 14 pegawai dan tidak terdapat pegawai yang pulang cepat.

Sedangkan pada bulan Desember terjadi penurunan yang sangat signifikan, yaitu hanya 3 pegawai yang terlambat dan tidak terdapat pegawai yang pulang lebih awal. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai belum sepenuhnya stabil karena masih terdapat pegawai yang terlambat hadir dan pulang lebih awal hampir setiap bulan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dan pelayanan dapat berjalan lebih efektif dan optimal.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, pesan, atau instruksi dari satu pihak ke pihak lain baik secara langsung maupun melalui media tertentu dengan tujuan untuk menciptakan kesamaan pemahaman. Dalam organisasi, komunikasi berperan penting dalam koordinasi kerja, penyampaian tugas, serta penyelesaian masalah agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil data komunikasi di Puskesmas Pasundan Samarinda, diketahui bahwa komunikasi dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti upacara

pagi, tinjauan manajemen, rapat klaster, rapat rutin bulanan, serta grup WhatsApp sebagai media penyampaian informasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara struktural sistem komunikasi sudah tersedia dan berjalan secara rutin. meskipun sarana komunikasi telah disediakan, masih terdapat perbedaan persepsi antarpegawai terkait beban kerja dan kelelahan, sebagaimana terlihat dari hasil wawancara yang menunjukkan adanya pegawai yang merasa terbebani dan sulit berkonsentrasi, sementara pegawai lain merasa tidak lelah.

### 1.3 Tabel Data

#### Komunikasi pada Puskesmas Pasundan Samarinda

NO	Jenis Kegiatan	Keterangan
1	Upacara pagi	Dilaksanakan tiap senin
2	Tinjauan Manajemen	Dilaksanakan 2 kali dalam 1 tahun
3	Rapat Klaster	Dilaksanakan setiap bulan
4	Rapat rutin bulanan	Lokakarya bulanan dilaksanakan seriap bulan
5	Grup Whatsapp	Untuk menyampaikan informasi tentang kegiatan puskesmas

Sumber: Bapak Agung Nugroho (Pengadministrasian Perkantoran) 2025

Berdasarkan tabel data 1.3 komunikasi pegawai, diketahui bahwa komunikasi di puskesmas dilakukan melalui beberapa kegiatan, yaitu upacara pagi yang dilaksanakan setiap hari Senin sebagai sarana penyampaian arahan dan informasi kepada pegawai, tinjauan manajemen yang dilaksanakan dua kali dalam satu tahun untuk mengevaluasi kinerja serta menyampaikan kebijakan manajemen, rapat klaster yang dilaksanakan setiap bulan sebagai media koordinasi antarbagian dalam membahas pelaksanaan kegiatan dan permasalahan kerja, serta rapat rutin atau lokakarya bulanan yang juga dilaksanakan setiap bulan untuk membahas program kerja, capaian kinerja, dan rencana kegiatan selanjutnya.

Selain itu, komunikasi pegawai juga dilakukan melalui grup WhatsApp yang digunakan sebagai media penyampaian informasi secara cepat mengenai kegiatan puskesmas. Kegiatan-kegiatan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi pegawai telah dilakukan secara teratur baik melalui pertemuan langsung maupun melalui media digital guna mendukung kelancaran koordinasi dan pelaksanaan tugas. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat

memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya, baik berupa lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja mencakup kondisi ruangan, fasilitas kerja, pencahayaan, suhu udara, serta suasana hubungan kerja antarpegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kesehatan dalam bekerja..

Meskipun fasilitas kerja tergolong memadai, masih ditemukan adanya pegawai yang mengalami kelelahan kerja akibat tingginya beban kerja dan tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat. Hal ini menunjukkan adanya gap antara kondisi lingkungan kerja yang secara fisik sudah tersedia dengan kenyamanan kerja yang dirasakan pegawai secara optimal. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik secara fasilitas belum sepenuhnya mampu mencegah terjadinya *fatigue* pegawai, sehingga perlu dikaji lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kelelahan pegawai.

#### **Tabel Data 1.4**

##### **Fasilitas Puskesmas Pasundan Samarinda**

No	Fasilitas yang ada di Puskesmas
1	Fasilitas Pelayanan : Ruang Pelayanan Infeksius, Ruang Pelayanan Pemeriksaan Umum, Ruang Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut, Ruang Pelayanan Anak dan Ibu, Ruang Pelayanan KB, Ruang Pelayanan Imunisasi, Ruang Pelayanan Lansia, Laboratorium, Ruang Pelayanan Farmasi, Ruang Customer Service
2	Fasilitas Gedung : Ruang registrasi, ruang tunggu, ruang rekan medis, ruang tindakan/operasi, ruang kesehatan gigi dan muut, ruang laktasi, ruang ginekologi dan gizi, ruang pemeriksaan umum, ruang p2p, ruang bermain anak, laboratorium, ruang kb, gedung obat, ruang farmasi, ruang akreditasi, ruang kepala puskesmas, ruang arsip dan umum, ruang bendahara, dan ruang administrasi kantor.
3	Fasilitas lainnya : Dapur staf, musholla, kipas angin dan ac disetiap ruangan, kamar mandi berpisah untuk pria dan wanita, tempat sampah disetiap ruangan, ambulance dan tempat parkir.

Sumber: Bapak Agung Nugroho (Pengadministrasian Perkantoran) 2025

Berdasarkan tabel data 1.4 fasilitas pada Puskesmas Pasundan Samarinda memiliki fasilitas pelayanan yang terdiri dari fasilitas dalam gedung dan satu Puskesmas Pembantu. Fasilitas dalam gedung meliputi ruang pelayanan infeksius, ruang pelayanan pemeriksaan umum, ruang pelayanan kesehatan gigi dan mulut,

ruang pelayanan anak dan ibu, ruang pelayanan keluarga berencana (KB), ruang pelayanan imunisasi, ruang pelayanan lansia, laboratorium, ruang pelayanan farmasi, serta ruang customer service. Ruang pelayanan infeksius digunakan untuk menangani pasien dengan penyakit menular, sedangkan ruang pemeriksaan umum digunakan untuk pelayanan kesehatan dasar. Ruang pelayanan gigi dan mulut berfungsi untuk pelayanan perawatan kesehatan gigi, sementara ruang pelayanan anak dan ibu serta ruang KB digunakan untuk mendukung program kesehatan ibu, anak, dan keluarga berencana.

Ruang imunisasi digunakan untuk pelaksanaan kegiatan imunisasi, ruang pelayanan lansia disediakan untuk pelayanan kesehatan bagi lanjut usia, laboratorium digunakan untuk pemeriksaan penunjang medis, ruang farmasi berfungsi sebagai tempat penyediaan obat, dan ruang customer service digunakan untuk memberikan informasi serta pelayanan administrasi kepada pasien. Selain fasilitas dalam gedung, Puskesmas juga memiliki satu Puskesmas Pembantu Raudah yang berfungsi sebagai unit pelayanan tambahan untuk menjangkau masyarakat di wilayah tertentu.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, komunikasi, serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda ?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda ?
3. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh terhadap *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda ?
4. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti menerapkan batasan masalah yaitu:

1. Variabel X adalah disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja.
2. Variabel Y adalah *fatigue* pegawai.

3. Penelitian dilaksanakan pada Puskesmas Pasundan Samarinda.
4. Sampel yang akan di jadikan objek penelitian semua karyawan pada Puskesmas Pasundan Samarinda yang berjumlah 40 karyawan.
5. Metode kuantitatif yang dipergunakan pada penelitian ini yang dilaksanakan pada Bulan Desember Tahun 2025.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi, serta lingkungan kerja terhadap *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian saat ini dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Bagi Puskesmas

Penelitian saat ini bisa dijadikan pertimbangan serta pemastian strategi puskesmas demi lebih mengembangkan *fatigue* pegawai di Puskesmas Pasundan Samarinda. penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap tingkat *fatigue* pegawai.

2. Bagi Peneliti

Mempraktikan teori yang diperoleh dalam masa kuliah bertujuan untuk menerapkannya pada kebenaran yang ada dalam organisasi dan menambah informasi bagi peneliti. Penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori dan konsep yang telah diperoleh selama proses perkuliahan ke dalam praktik nyata di lapangan. Selain itu untuk Memperoleh gelar Sarjana Manajemen adalah tujuan lainnya.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Kegunaan sistematika penulisan ialah untuk memudahkan analisis pada penulisan. Maka uraian sistematika penulisan ini adalah:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai uraian bab satu pendahuluan dari skripsi penelitian yang mendeskripsikan yaitu latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta bagaimana sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai uraian bab dua dasar teori dari skripsi penelitian yang mendeskripsikan yaitu penelitian terdahulu, dasar teori, konsep manajemen sumber daya manusia, konsep disiplin kerja, konsep komunikasi, konsep lingkungan kerja, dan konsep *fatigue* pekerja, model konseptual, serta hipotesis atau pernyataan penelitian.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai uraian bab tiga metodologi penelitian dari skripsi penelitian mendeskripsikan yaitu jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data, serta pengujian hipotesis

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi uraian mengenai gambaran umum objek penelitian, yaitu Puskesmas Pasundan Samarinda. Dalam bab ini dijelaskan profil instansi yang menjadi lokasi penelitian, meliputi sejarah singkat, Visi Misi dan Budaya, Jenis Pelayanan tugas dan fungsi, pegawai yang menjadi responden penelitian

### **BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah serta menguraikan temuan utama mengenai hubungan antar variabel yang diteliti dan saran-saran yang ditunjukkan kepada instansi terkait dan peneliti selanjutnya sebagai bahan masukan dan pengembangan penelitian di masa mendatang.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting untuk mempersiapkan penelitian agar menghasilkan pemeriksaan efektif serta efisien. Selanjutnya penelitian terdahulu ini digunakan buat memahami kemiripan dan bedanya pada penelitian sekarang dan mengembangkannya lebih dalam. Penelitian menyertakan empat penelitian sebelumnya dan juga terkait pada variabel yang dikerjakan sekarang adalah:

1. Dinda *et al.*, (2024) dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Kejenuhan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Ambulu”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme, kejenuhan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ambulu. Objek penelitian adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Ambulu dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2) kejenuhan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, profesionalisme, burnout, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ambulu dengan kontribusi sebesar 58,3%, sedangkan 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

**Persamaan** penelitian sama-sama meneliti dengan pendekatan kuantitatif, sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t. **Perbedaannya** terletak pada variabel Penelitian terdahulu menggunakan variabel profesionalisme, kejenuhan, motivasi kerja, dan disiplin kerja,

sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan fatigue. Objek penelitian terdahulu dilakukan pada UPTD Puskesmas Ambulu, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada Puskesmas Pasundan Samarinda, jumlah sampel penelitian terdahulu menggunakan 90 responden, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 40 jumlah sampel pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda, Penelitian terdahulu menggunakan teknik sampling purposive sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik jenuh/sensus responden penelitian.

2. Zeni, dan Riyadus (2021) berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Semor 2, penelitian ini juga bermaksud buat menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Semor 2, objek riset hanya semua pekerja UPTD Puskesmas Semor 2 yang berjumlah 34 pegawai. Metode pengumpulan data dikerjakan melalui penyebaran daftar pertanyaan (angket). Hasilnya menunjukkan 1) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kerja pegawai. 2) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kerja pegawai secara parsial. 3) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kerja pegawai secara parsial.

**Persamaan** Penelitian sama-sama meneliti variabel disiplin kerja serta lingkungan kerja pada pegawai, sama-sama menggunakan metode kuesioner, sama-sama dilakukan pada instansi pelayanan kesehatan (puskesmas), sama-sama menggunakan teknik penelitian sampling sensus, sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier dan uji parsial (uji t). Sedangkan **perbedaannya** penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel komunikasi, objek penelitian saat ini dilakukan pada Puskesmas Pasundan Samarinda, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada Puskesmas Semor 2, jumlah sampel penelitian terdahulu 34 responden sedangkan jumlah sampel penelitian saat ini 40 jumlah pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda.

3. Rahmat, *et al.*, (2022) berjudul pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. Penelitian ini juga bermaksud untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin pada kinerja pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan memakai daftar pertanyaan (kuesioner) serta pengamatan dilaksanakan terhadap 40 pekerja. Hasilnya membuktikan komunikasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja dan juga kedisiplinan mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai.

**Persamaan** penelitian sama-sama meneliti variabel komunikasi dan disiplin kerja pada pegawai, sama-sama dilakukan pada instansi pelayanan kesehatan (puskesmas), sama-sama menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, sama-sama menggunakan 40 responden jumlah pegawai, sama-sama menggunakan total sampling sensus, Sedangkan **perbedaannya** penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel komunikasi dan disiplin kerja, sedangkan penelitian saat ini menambahkan variabel lingkungan kerja serta objek penelitian saat ini pada Puskesmas Pasundan Samarinda sedangkan penelitian terdahulu pada UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

4. Sinta, *et al.*, (2022) berjudul pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. Penelitian ini juga bermaksud menguji pengaruh pengembangan karier, disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai pada Puskesmas Padang. Metode pengumpulan data dikerjakan melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner). Metode pengambilan sampel yaitu metode sampling jenuh. Hasilnya menunjukkan 1) Pengembangan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. 2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai.

**Persamaan** penelitian sama-sama meneliti lingkungan kerja dan disiplin kerja pada pegawai, sama-sama dilakukan pada instansi pelayanan

kesehatan (puskesmas), sama-sama penelitian menggunakan sampling jenuh, sama-sama penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpulan data. Sedangkan **Perbedaannya** penelitian terdahulu menggunakan variabel pengembangan karier sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel komunikasi serta objek penelitian saat ini dilakukan pada Puskesmas Pasundan Samarinda. Sedangkan objek Penelitian terdahulu pada Puskesmas Padang.

## **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebagaimana dikemukakan Afandi (2018:1), Manajemen adalah ilmu dan seni melakukan tindakan persiapan, perorganisasian, pelaksanaan, penempatan staf, dan pengendalian suatu organisasi yang dipandu oleh pendayagunaan manusia untuk memperoleh tujuan yang sudah ditentukan. Peran yang juga semakin kuat dari manajemen dalam suatu organisasi membuat semakin pentingnya faktor aset manusia dalam organisasi tersebut. Perusahaan atau organisasi saat ini secara progresif berfokus pada isu-isu yang berkaitan dengan faktor aset manusia. Sumber daya manusia tentu sangat penting bagi organisasi, baik organisasi kecil maupun organisasi besar. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu keahlian dalam mengawasi ikatan serta pekerjaan para pekerja secara nyata serta produktif untuk mencapai target organisasi, pekerja serta penduduk, manajemen sumber daya manusia adalah daya tarik, tekad, peningkatan, pemeliharaan dan pemanfaatan SDM buat memperoleh target perseorangan atau organisasi.

## **2.3 Teori *Douglas McGregor* (Teori X dan Teori Y)**

Teori *Douglas McGregor* adalah teori motivasi dan manajemen yang dikembangkan pada tahun 1960 (33-48) melalui bukunya *The Human Side of Enterprise*. *McGregor* mengemukakan dua pandangan dasar tentang sifat manusia dalam bekerja, yaitu Teori X dan Teori Y. Kedua teori ini menjelaskan asumsi manajer terhadap karyawan dan bagaimana asumsi tersebut memengaruhi gaya kepemimpinan, motivasi, serta kinerja individu dalam organisasi. Menurut *McGregor*, pemahaman manajer terhadap perilaku manusia akan menentukan bagaimana ia merancang struktur kerja, memberikan perintah, dan mengembangkan hubungan kerja.

Teori X menggambarkan asumsi negatif tentang karyawan, sementara Teori Y menggambarkan asumsi positif yang melihat karyawan sebagai individu yang mampu berkembang. Kedua teori ini sering digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena dapat menjelaskan bagaimana persepsi pimpinan berpengaruh pada motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi mendorong inovasi. Lingkungan yang dibangun melalui Teori Y biasanya lebih terbuka dan mendukung terciptanya kinerja optimal.

## **2.4 *Fatigue* Pegawai**

### **2.4.1 Pengertian *Fatigue* Pegawai**

Sebagaimana dikemukakan Afandi (2018:71), *Fatigue* adalah kondisi menurunnya kemampuan fisik dan psikologis pegawai yang ditandai dengan rasa lelah, lesu, menurunnya konsentrasi, serta berkurangnya motivasi kerja akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan berlangsung terus-menerus. Keadaan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja, ketelitian, dan daya tahan kinerja pegawai.

### **2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *fatigue* pegawai**

Sebagaimana dikemukakan Afandi (2018:90-91), dalam konteks kesehatan dan keselamatan kerja, faktor-faktor yang memicu kelelahan antara lain:

1. Beban Kerja Fisik maupun Mental

Intensitas kerja yang terlalu tinggi atau volume pekerjaan yang melebihi kapasitas normal karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang kurang mendukung, seperti suhu udara yang terlalu panas, kebisingan yang mengganggu konsentrasi, atau pencahayaan yang redup.

3. Durasi Kerja Waktu kerja yang terlalu panjang tanpa jeda istirahat yang cukup, termasuk adanya lembur yang berlebihan.

4. Kondisi Psikologis

Faktor internal seperti stres, monotonnya rutinitas pekerjaan, hingga kurangnya motivasi atau hubungan sosial yang buruk di kantor.

#### 5. Kesehatan Fisik

Kondisi biologis karyawan, termasuk pola makan dan kualitas tidur atau pola istirahat harian.

### 2.4.3 Indikator *Fatigue* Pegawai

Sebagaimana dikemukakan oleh Afandi (2018:71), indikator *fatigue* pegawai meliputi:

#### 1. Kelelahan fisik

Pegawai merasa lemas, cepat capek, dan tidak bertenaga saat bekerja

#### 2. Menurunnya konsentrasi

Sulit fokus, sering melakukan kesalahan, dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan

#### 3. Kejenuhan kerja

Muncul rasa bosan, malas, dan kurang antusias terhadap pekerjaan

#### 4. Penurunan motivasi kerja

Berkurangnya semangat dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, Gangguan emosional, mudah marah, stres, dan kurang sabar dalam bekerja.

## 2.5 Disiplin Kerja

### 2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014:825), disiplin kerja dipandang sebagai suatu alat komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk menyampaikan harapan dan standar perilaku kerja kepada karyawan. Disiplin tidak hanya dimaknai sebagai pemberian hukuman, tetapi sebagai proses untuk mengarahkan dan membentuk perilaku karyawan agar sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Melalui penerapan disiplin, manajer berupaya menumbuhkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kepatuhan terhadap aturan serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, disiplin juga bertujuan meningkatkan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan norma organisasi secara sukarela, sehingga kepatuhan tidak didasarkan pada rasa takut terhadap sanksi, melainkan pada pemahaman dan kesadaran akan pentingnya aturan tersebut dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

### **2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Rivai, (2014:828) disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi yang adil, di mana imbalan yang memadai memotivasi karyawan untuk patuh demi menjaga posisinya. Faktor selanjutnya adalah keteladanan pimpinan yang berfungsi sebagai panutan nyata bagi bawahan dalam berperilaku adanya aturan pasti yang tertulis memberikan batasan yang jelas bagi setiap individu di organisasi. Penegakan disiplin juga bergantung pada keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan tegas dan konsisten terhadap pelanggaran. pengawasan melekat (*waskat*) diperlukan agar setiap aktivitas karyawan tetap terkendali dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

### **2.5.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2014:829), Indikator pertama untuk mengukur disiplin adalah kehadiran, yang mencakup ketepatan waktu dan rendahnya tingkat absensi karyawan. Selanjutnya adalah ketaatan pada peraturan, yaitu sejauh mana karyawan mematuhi tata tertib dan kebijakan perusahaan dalam keseharian. Ketaatan pada standar kerja juga menjadi ukuran penting, di mana karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target dan SOP yang berlaku. Indikator lainnya adalah tingkat kewaspadaan, yakni sikap hati-hati dan tanggung jawab karyawan dalam menggunakan sarana serta prasarana kantor. Terakhir, etika bekerja yang meliputi kejujuran dan perilaku sopan menjadi cerminan disiplin moral karyawan terhadap organisasi.

### **2.5.4 Pengaruh *Fatigue* Terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2014), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dalam hal ini, kondisi fisik dan mental pegawai sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan, dimana pegawai yang mengalami kelelahan cenderung mengalami penurunan kepatuhan terhadap aturan kerja.

## **2.6 Komunikasi**

### **2.6.1 Pengertian Komunikasi**

Menurut T. Hani Handoko (2017:272), komunikasi didefinisikan sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Penyaluran informasi ini bukan sekadar pengiriman pesan, melainkan melibatkan transfer makna yang harus dipahami oleh kedua belah pihak agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dalam konteks manajemen, ia menekankan bahwa komunikasi adalah "perekat" yang memungkinkan manajer untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.

### **2.6.2 Indikator Komunikasi**

Menurut T. Hani Handoko (2017:276-278), Untuk mengukur keberhasilan komunikasi dalam lingkungan kerja, Handoko menguraikan beberapa indikator komunikasi antara lain:

1. Kejelasan (*Clarity*): Sejauh mana pesan disampaikan dengan bahasa yang mudah dimengerti dan tidak ambigu.
2. Ketepatan Waktu: Informasi harus sampai pada saat yang dibutuhkan agar dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.
3. Umpan Balik (*Feedback*): Adanya respon dari penerima yang menunjukkan bahwa pesan telah diterima dan dipahami.
4. Kecukupan Informasi: Jumlah informasi yang diberikan harus memadai—tidak kurang dan tidak berlebihan sehingga tidak menyebabkan kelebihan beban informasi (*information overload*).

### **2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Hambatan organisasional menjadi faktor krusial yang berkaitan langsung dengan struktur dan tata kerja di dalam perusahaan. T. Hani Handoko (2017:277), menjelaskan bahwa tingkat hierarki yang terlalu panjang sering kali menyebabkan penyaringan informasi (*filtering*), di mana pesan mengalami perubahan makna atau distorsi saat berpindah dari satu level ke level lainnya. Adanya spesialisasi fungsional juga menciptakan penggunaan bahasa teknis atau jargon yang hanya dipahami oleh kelompok tertentu, sehingga menyulitkan departemen lain untuk

menangkap maksud pesan secara utuh kondisi ini dapat diperburuk jika organisasi tidak memiliki saluran komunikasi formal yang jelas, yang pada akhirnya memicu munculnya isu atau kabar burung yang tidak akurat di lingkungan kerja.

#### **2.6.4 Pengaruh *Fatigue* Terhadap Komunikasi**

Menurut T. Hani Handoko (2011) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dalam proses ini, diperlukan konsentrasi, pemahaman, dan respon yang baik. Pegawai yang mengalami *fatigue* cenderung mengalami gangguan dalam proses tersebut, seperti kesalahan dalam memahami pesan, lambat dalam merespon, serta kurang efektif dalam berinteraksi.

### **2.7 Lingkungan Kerja**

#### **2.7.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:21), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam bukunya yang berjudul *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* ia menekankan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik sangat menentukan kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

#### **2.7.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011:21-31), membagi faktor lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan fisik mencakup segala kondisi nyata di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan non-fisik berkaitan dengan hubungan antarmanusia atau aspek psikososial di kantor. Faktor fisik meliputi:

1. Cahaya
2. Suhu
3. Kebisingan
4. Getaran
5. Warna

Sedangkan faktor: Non-Fisik Komunikasi, Kerjasama, Dukungan Sosial, Kepemimpinan.

### **2.7.3 Indikator Lingkungan Kerja**

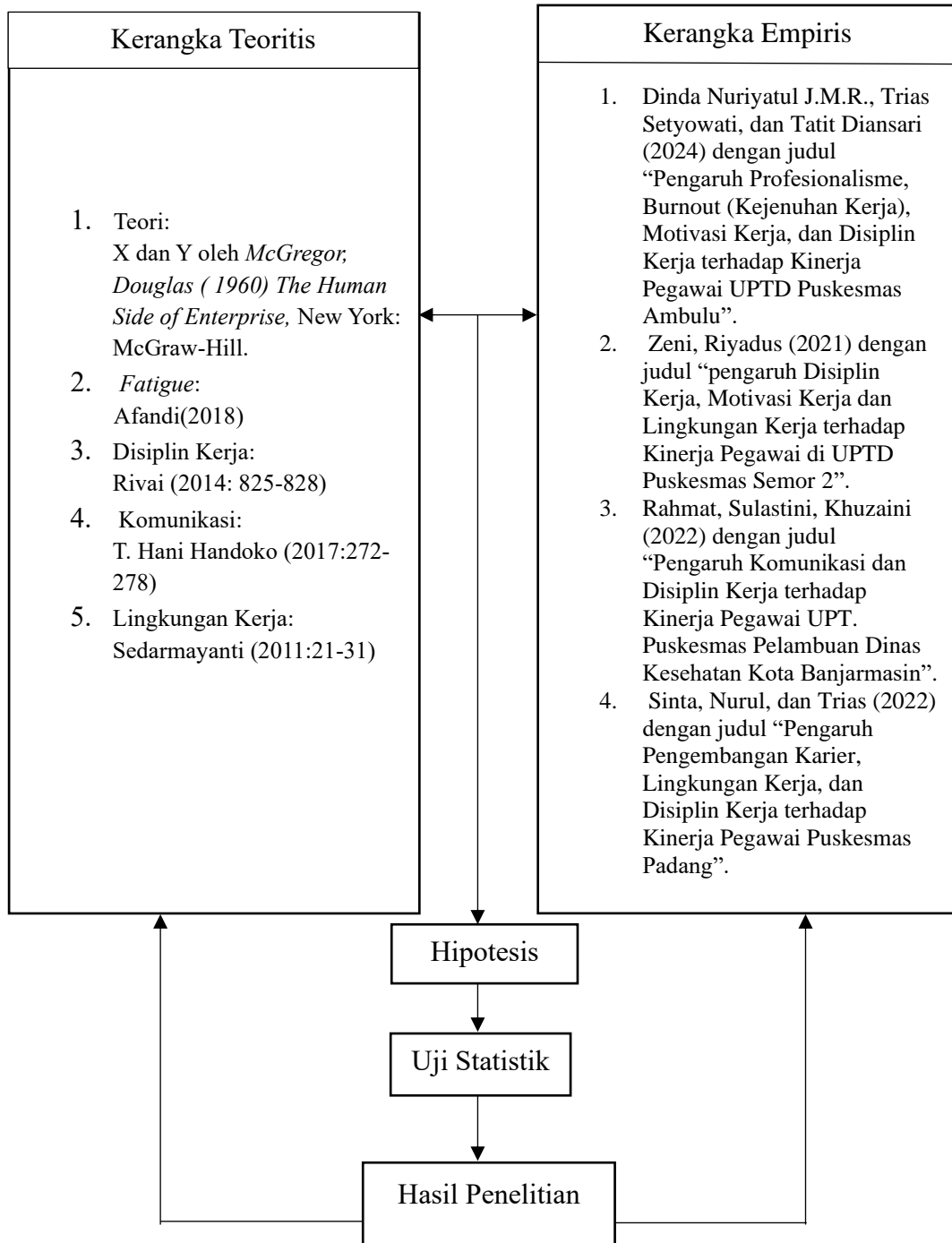
Menurut Sedarmayanti (2011: 26), Indikator lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kebersihan
4. Kebisingan
5. Tata Ruang

Tetapi juga mencakup aspek nonfisik yang berkaitan dengan hubungan sosial dalam pekerjaan. Aspek nonfisik tersebut meliputi hubungan antarpegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, kerja sama tim, serta suasana kerja yang tercipta dalam organisasi. Mengingat hasil analisis regresi Anda sebelumnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Fatigue*, maka penjelasan tambahan di atas memperkuat argumen bahwa kegagalan organisasi dalam mengelola indikator-indikator (fisik maupun nonfisik) ini secara langsung akan meningkatkan tingkat kelelahan pada pegawai. Hubungan antara atasan dan bawahan, kerja sama tim, serta suasana kerja yang tercipta dalam organisasi. Sejalan dengan teori Sedarmayanti (2011), hasil uji statistik dalam penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Fatigue*. Hal ini mengindikasikan bahwa responden pegawai merasakan bahwa kondisi fisik tempat kerja maupun dinamika sosial di dalamnya merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kelelahan.

## 2.3 Kerangka Pikir

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

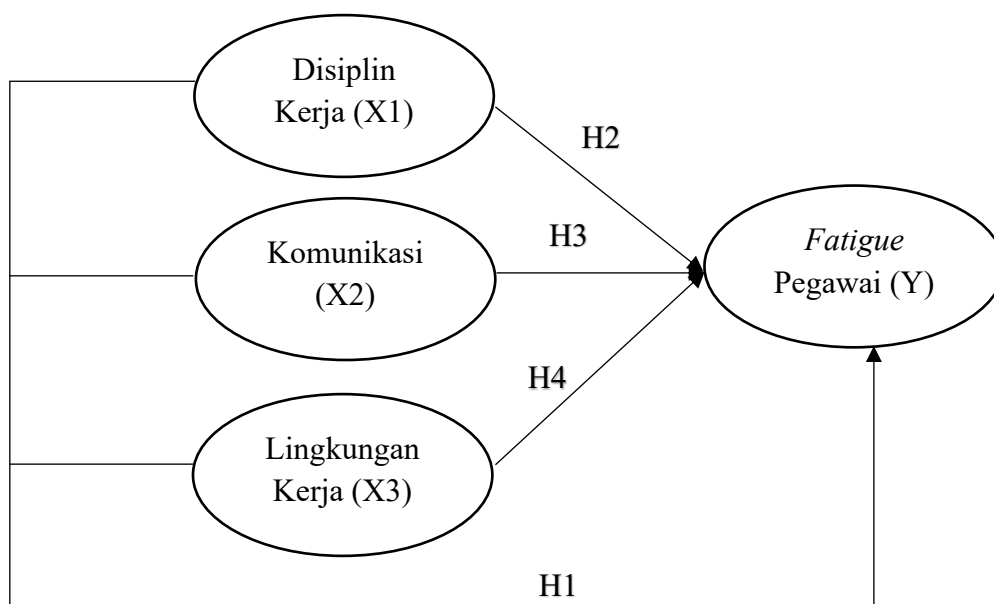


Sumber: Diolah Peneliti 2026

## 2.4 Model Konseptual

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017), model konseptual merupakan hubungan antara variabel yang disusun berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis serta mengarahkan alur penelitian dalam menjalankan penelitian terhadap objek yang dituju. Berikut adalah digambarkan agar mempermudah penulis melihat kerangka permasalahan yang bisa ditampilkan dibawah ini:

**Gambar 2.2 Model Konseptual**



Sumber: Diolah Peneliti 2026

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu asumsi atau jawaban sementara serta kebenarannya masih belum terbukti Sugiyono 2016:159. Berdasarkan gambar model konseptual di atas, bahwa hipotesis penelitian ini bisa ditarik sebagai berikut:

1. **H01:** Disiplin kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Fatigue* Pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.  
**Ha1:** Disiplin kerja, komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Fatigue* Pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.
2. **H02:** Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Fatigue* Pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.  
**Ha2:** Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Fatigue* Pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.
3. **H03:** Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Fatigue* Pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.  
**Ha3:** Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Fatigue* Pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.
4. **H04:** Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Fatigue* Pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.  
**Ha4:** Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Fatigue* Pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen atau bebas dan variabel dependen atau terikat, yang mana variabel Independen atau bebasnya disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan Variabel Dependen atau variabel terikatnya ialah *fatigue* pegawai (Y).

Menurut Sugiyono (2018:13) metode penelitian adalah suatu cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang digunakan bagi tujuan dan kebutuhan peneliti. Metode penelitian dapat dipandang sebagai langkah sistematis untuk memperoleh informasi yang relevan melalui proses pengumpulan, pengelolaan dan analisis data. Penelitian juga merupakan kegiatan ilmiah yang dilakukan secara terstruktur untuk menemukan jawaban atas rumusan masalah dengan menguji hipotesis menggunakan teknik dan alat ukur tertentu.

#### **3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan dari bulan Januari 2026 hingga bulan Mei 2026. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Pasundan Samarinda di Jl. Pasundan No. 11, Kelurahan Jawa, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

#### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016:61), variabel ialah segala sesuatu yang diketahui dalam suatu struktur oleh peneliti untuk dipusatkan guna mengumpulkan data mengenai variabel tersebut dan kemudian mengambil keputusan. Definisi variabel tersebut, adalah:

1. Disiplin Kerja (X1) adalah kedisiplinan pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda yang dinilai menggunakan kuesioner skala Likert. Dengan Indikator: ketepatan waktu hadir, kepatuhan pada aturan, tanggung jawab, konsisten dalam kerja, ketertiban kerja, komitmen kerja, dan penggunaan waktu.

2. Komunikasi (X2) adalah kemampuan pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda dalam menyampaikan dan menerima informasi kerja secara jelas, sopan, tepat, serta memperoleh kejelasan tugas yang dinilai menggunakan kuesioner skala Likert. Dengan Indikator: bijaksana, kata yang tepat, bahasa yang sopan, penerimaan tanggapan dari informasi tugas, penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, kecepatan informasi dan kelengkapan informasi
3. Lingkungan kerja (X3) adalah kondisi fisik ruang kerja yang dirasakan pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda selama bekerja dan dinilai menggunakan kuesioner skala Likert. Dengan Indikator: fasilitas kerja, hubungan antar pegawai, penerangan ditempat kerja, tata warna, kelembaban suhu, keamanan kerja dan kebersihan lingkungan.
4. *Fatigue* (Y) adalah kondisi menurunnya kemampuan fisik, mental, dan emosional pegawai yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, beban kerja, serta durasi kerja berkepanjangan, sehingga berdampak pada penurunan konsentrasi, motivasi, dan kinerja pegawai. Dengan Indikator: penurunan motivasi, penurunan konsentrasi, kelelahan fisik, penurunan kinerja, kejenuhan kerja, penundaan pekerjaan dan kesulitan berpikir.

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016:117), populasi adalah suatu kawasan keseluruhan yang mencakup tujuan atau sasaran dengan karakteristik serta kualitas tertentu yang dapat dibedakan sama peneliti buat diteliti serta akhirnya diambil kesimpulan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja Puskesmas Pasundan Samarinda sebanyak 40 pekerja. Populasi ini dipilih karena dan memiliki peran penting dalam mendukung Kinerja organisasi Puskesmas.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dari seluruh tenaga kerja Puskesmas Pasundan Samarinda yang sebanyak 40 orang yang diambil dari keseluruhan populasi dengan total sampling sampel yang layak untuk diteliti,

Sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2016:81), sampel adalah sebagian total keseluruhan. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan ialah sampling jenuh/sensus.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa cara, yaitu wawancara dan kuesioner . Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016:193) kuesioner merupakan suatu strategi pengumpulan data menentukan serangkaian daftar pertanyaan tertulis yang dibuat untuk ditanyakan kepada responden untuk dijawab.

#### 3.5.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. kuesioner dalam penelitian ini disebarakan secara online dalam bentuk Google Form kepada responden.

Menurut Sugiyono (2016:92), dinyatakan instrumen ujian merupakan alat pengumpulan informasi data yang dipergunakan buat memperkirakan kejadian umum dan luas yang diketahui. Sehingga, pemanfaatan alat penelitian mencakup pencarian data lengkap tentang suatu permasalahan dan fenomena umum atau luas. Instrumen yang digunakan buat penelitian diharapkan dapat menghadirkan informasi tepat, termasuk penggunaan skala likert.

**Tabel 3.1 Skala Likert**

Skala	Sktor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

### **3.5.2 Wawancara**

Menurut Sugiyono (2015:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam serta jumlah respondennya sedikit. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi dalam penyusunan latar belakang penelitian.

### **3.6 Metode analisis**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan data berbentuk angka dan diolah dengan memakai aplikasi SPSS. Adapun tahapan-tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

#### **1. Uji Validitas**

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:121) Dengan demikian, instrumen daftar pertanyaan yang diberikan harus valid karena harus betul-betul sesuai buat memperkirakan yang ingin diperkirakan. Pemeriksaan validitas dipergunakan buat memutuskan apa dari pembahasan atau pernyataan dalam kuesioner yang hendak dikeluarkan ataupun diubah sebab tidak penting. Uji validitas biasa dipergunakan buat memperkirakan kebenaran daftar pertanyaan, untuk melihat apa pertanyaan benar untuk memperkirakan yang perlu diperkirakan. Instrumen penelitian dinyatakan valid untuk penelitian ketika mempunyai nilai valid ( $r$  hitung) lebih besar ( $r$  tabel), pengujian validitas bisa dilaksanakan mencari hubungan korelasi person antara nilai pertanyaan dan nilai keseluruhan instrumen. Uji validitas ini dikerjakan dengan menggunakan program SPSS dengan tolak ukur, yaitu: Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, jadi pernyataan tersebut dikatakan valid sebaliknya Apabila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel jadi pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:130), uji reliabilitas menunjukkan hasil perhitungan dipergunakan menciptakan informasi serupa. Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap 40 pekerja Puskesmas Pasundan Samarinda, serta

menetapkan kuesioner yang dikatakan valid serta proses pengujian reliabilitas. *Cronbach's Alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0.6.

### **3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang harus dipenuhi sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda agar hasil analisis yang diperoleh tidak bias dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Menurut Ghazali (2018:96), uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi dasar sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Seluruh pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan tolak ukur sebagai berikut.

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Menurut Ghazali (2018:161), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi residual normal. Adapun tolak ukur uji normalitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal sebaliknya Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

#### **2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghazali (2018:107), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Adapun tolak ukur uji multikolinearitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas sebaliknya Apabila nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

### 3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Ghozali Uji (2018:137), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians residual. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Adapun tolak ukur uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) membentuk pola hubungan yang linear atau tidak. Uji ini penting dilakukan sebelum analisis korelasi Pearson atau regresi linear karena kedua analisis tersebut mensyaratkan adanya hubungan yang linear antarvariabel. Jika hubungan antara X dan Y tidak linear, maka penggunaan model regresi linear dapat menghasilkan kesimpulan yang kurang tepat. Menurut Ghozali (2018), hubungan antara variabel X dan Y dikatakan linear apabila nilai signifikansi pada bagian: *Deviation from Linearity*  $> 0,05$ , yang berarti tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi dan *Deviation from Linearity*  $\leq 0,05$ , maka hubungan antara kedua variabel tersebut tidak linear.

#### 3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan maupun parsial. Menurut Sugiyono (2017:277), analisis regresi linear berganda digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan keadaan variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor mengalami perubahan. Dengan demikian, analisis ini digunakan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap *fatigue* pegawai.

Pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian digunakan sebagai dasar

pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis penelitian. Adapun tolak ukur yang digunakan dalam uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### **3.6.3 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah teknik memecahkan serta mengumpulkan informasi efisien yang didapat pada daftar pertanyaan serta mengelompokkan informasi tersebut kedalam kelompok-kelompok kemudian menggabungkannya, menyusunnya menjadi kesimpulan dan memilih mana yang penting untuk ditinjau oleh orang lain maupun diri sendiri.

#### **3.6.3.1 Uji Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Korelasi ini biasa dilambangkan dengan huruf  $r$ , yang nilainya berada di rentang  $-1$  sampai  $+1$ . Nilai  $r$  yang mendekati  $-1$  atau  $+1$  menunjukkan hubungan yang kuat di antara dua variabel tersebut, sementara nilai  $r$  yang mendekati  $0$  mengindikasikan hubungan yang lemah.

Jika koefisien korelasi menunjukkan hasil positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya, ketika variabel  $X$  tinggi, maka nilai variabel  $Y$  akan tinggi pula. Sementara, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel memiliki hubungan yang berlawanan. Dimana jika nilai variabel  $X$  tinggi, maka nilai variabel  $Y$  justru rendah atau menurun.

#### **3.6.3.2 Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2019) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan atau menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel terikat dalam menjelaskan variasi variabel bebas yang amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel terikat/independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel bebas.

### 3.7 Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Uji hipotesis secara simultan (uji F)

Buat melihat apa satu model regresi benar atau salah, dibutuhkan pengujian teori. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f direncanakan bisa mengetahui pengaruh disiplin kerja X1, komunikasi X2, serta lingkungan kerja X3, yang secara simultan berpengaruh pada *fatigue* pegawai Y. Sebagaimana dikemukakan Sarwono (2016:32), pada akhirnya di uji f digunakan untuk mengamati pengaruh pada variabel independen yang digabungkan pada variabel dependen. Tahapan mengerjakan uji f, ialah:

Merumuskan Hipotesis, tahapan pengujian bisa dikerjakan dari menentukan Ho ditolak serta Ha diterima.

Ho = disiplin kerja X1, komunikasi X2, serta lingkungan kerja X3 secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan pada *fatigue* pegawai Y.

Ha = disiplin kerja X1, komunikasi X2, serta lingkungan kerja X3 secara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada *fatigue* pegawai Y.

#### 3.7.2. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t digunakan buat mengamati sejauh mana dampak setiap variabel independen pada variabel dependen dengan terpisah ataupun parsial sebagaimana dikemukakan oleh Sarwono 2016:33, jadi di dalam pengujian uji t digunakan buat mengamati besar kecilnya dampak setiap bagian di dalam MSDM, yaitu disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja pada *fatigue*. Pengujian dikerjakan melalui program SPSS. Tahapan mengerjakan uji t, ialah:

Merumuskan hipotesis, tahapan pengujian bisa dikerjakan dari menentukan Ho ditolak serta Ha diterima.

Ho = disiplin kerja X1, komunikasi X2, serta lingkungan kerja X3 serta parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *fatigue* pegawai Y.

Ha = disiplin kerja X1, komunikasi X2, serta lingkungan kerja X3 secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *fatigue* pegawai Y.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Puskesmas Pasundan Samarinda didirikan oleh Pemerintah Kota Samarinda melalui Dinas Kesehatan Kota Samarinda sebagai upaya dalam meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat di wilayah kecamatan Samarinda Ulu. Puskesmas Pasundan Samarinda mulai beroperasi pada Tahun 2005. Puskesmas Pasundan Samarinda melayani masyarakat di wilayah Kelurahan Jawa dan sekitarnya dengan jumlah penduduk kurang lebih 27.727 jiwa. Puskesmas Pasundan Samarinda di Jl. Pasundan, Kelurahan Jawa, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Puskesmas ini berfokus pada pelayanan kesehatan prima, bermutu, dan terjangkau bagi masyarakat sekitar, serta mengemban misi meningkatkan mutu layanan dan peran serta masyarakat dalam kesehatan.

##### **4.1.1 Visi Misi Dan Budaya**

1. Visi Puskesmas Pasundan Samarinda adalah “ Mewujudkan pelayanan kesehatan yang prima serta bermutu.
2. Adapun beberapa misi yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran pegawai di Puskesmas Pasundan Samarinda yaitu sebagai berikut: Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang berkesinambungan, Meningkatkan peran serta masyarakat.
3. Adapun Budaya Kerja yang ada di Puskesmas Pasundan Samarinda adalah sebagai berikut: Tanggung Jawab, Kerja Sama, Profesional, disiplin, dan ramah.

##### **4.1.2 Jenis Pelayanan**

1. Pelayanan pemeriksaan umum
2. Pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA)
3. Pelayanan imunisasi
4. Pelayanan gizi
5. Pelayanan laboratorium sederhana
6. Pelayanan kesehatan lingkungan

## 4.2 Deskripsi Data

### A. Analisis Deskriptif Data Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda yang berjumlah 40 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

#### 1. Jenis Kelamin

Memberikan informasi tentang perbandingan jumlah responden laki-laki dan perempuan. Informasi ini membantu memahami distribusi gender di Puskesmas Pasundan Samarinda. Data mengenai karakteristik responden tersebut disajikan dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden penelitian ini.

**Tabel 4.1 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda**

No	Jenis Kelamin	Total Pegawai	Persentase
1	Laki-Laki	28	70%
2	Perempuan	12	30%
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 kategori berdasarkan jenis kelamin pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda dari 40 responden dalam penelitian ini sebagian besar pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 28 responden (70%), sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 responden (30%). Dominasi pegawai berjenis kelamin laki-laki di Puskesmas Pasundan Samarinda tersebut memberikan gambaran mengenai komposisi sumber daya manusia yang terlibat dalam penelitian ini.

Besarnya persentase responden laki-laki, yakni mencapai 70% dari total populasi, menunjukkan bahwa peran pegawai laki-laki sangat signifikan dalam operasional instansi tersebut. Meskipun terdapat perbedaan jumlah yang cukup mencolok antara responden laki-laki dan perempuan, namun seluruh responden telah memberikan kontribusi informasi yang setara dalam pengisian kuesioner penelitian.

## 2. Usia

Menggambarkan rentang usia pegawai yang menjadi responden penelitian. Faktor usia dapat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan, komunikasi, dan *fatigue* kerja seseorang. Data mengenai karakteristik responden tersebut disajikan dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden penelitian ini.

**Tabel 4.2 Kategori Berdasarkan Usia Pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda**

No	Usia (Tahun)	Total Pegawai	Presentase
1	21-30 Tahun	28	70%
2	31-40 Tahun	8	20%
3	41-50 Tahun	3	7,5%
4	>50 Tahun	1	2,5%
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 kategori usia pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 21-30 tahun dengan jumlah 28 responden (70%), 31-40 tahun dengan jumlah 8 responden (20%), 41-50 tahun dengan jumlah 3 responden (7,5%), sedangkan usia >50 tahun dengan jumlah 1 responden (2,5%).

## 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Kategori Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda**

No	Pendidikan Terakhir	Total Pegawai	Persentase
1	SMA	19	47,5%
2	Diploma	8	20%
3	S1	13	32,5%
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.3 kategori pendidikan terakhir pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden

dalam penelitian ini adalah SMA berjumlah 19 responden (47,5%), Diploma berjumlah 8 responden (20%), S1 berjumlah 13 responden (32,5%)

#### 4. Masa Kerja

**Tabel 4.4 Kategori Berdasarkan masa kerja Pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda**

No	Masa Kerja	Total Pegawai	Presentase
1	<5 Tahun	27	67,5%
2	5-10 Tahun	7	17,5%
3	>10 Tahun	6	15%
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden dalam penelitian ini adalah <5 tahun berjumlah 27 responden (67,5%), 5-10 tahun dengan jumlah 7 responden (17,5%), sedangkan >10 tahun berjumlah 6 responden (15%).

#### 5. Profesi

**Tabel 4.5 Kategori Berdasarkan profesi Pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda**

No	Profesi	Total Pegawai	Persentase
1	Dokter	10	25%
2	Perawat/Bidan	15	37,5%
3	Tenaga Administrasi	5	12,5%
4	Tenaga Pendukung	5	12,5%
5	Lainnya	5	12,5%
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa profesi responden adalah dokter berjumlah 10 responden (25%), perawat/bidan berjumlah 15 responden (37%), tenaga administrasi berjumlah 5 responden (12,5%), tenaga pendukung berjumlah 5 responden (12,5%) dan lainnya berjumlah 5 responden (12,5%).

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah telah disebarakan oleh peneliti kepada 40 responden pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda didapatkan rekapitulasi variabel independen dan dependen yang akan dijelaskan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.1 Variabel X1 Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Saya hadir tepat waktu pada saat jam kerja	14	26	0	0	40
		35.0%	65.0%	0.0%	0.0%	100%
2	Saya mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan pada tempat saya bekerja	16	24	0	0	40
		40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	100%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan	17	23	0	0	40
		42.5%	57.5%	0.0%	0.0%	100%
4	Saya selalu disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan	27	13	0	0	40
		67.5%	32.5%	0.0%	0.0%	100%
5	Saya selalu menjaga ketertiban dalam bekerja	17	23	0	0	40
		42.5%	57.5%	0.0%	0.0%	100%
6	Saya menjaga komitmen selama bekerja	16	24	0	0	40
		40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	100%
7	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif	14	26	0	0	40
		35.0%	65.0%	0.0%	0.0%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori sangat baik, ditandai dengan dominasi jawaban positif dari seluruh responden pada setiap indikator yang diukur. Hal ini mengisyaratkan bahwa pegawai telah menunjukkan sikap disiplin yang tinggi dalam berbagai aspek pekerjaan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta efektivitas

### 4.3.2 Analisis Komunikasi

Berdasarkan hasil kuesioner kepada 40 responden pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda. Berikut adalah tabel rekapitulasi kuesioner yang telah disebarakan:

**Tabel 4.2 Variabel X2 Komunikasi**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Saya tidak mengambil keputusan terburu-buru disaat adanya perbedaan pendapat	12	28	0	0	40
		30.0%	70.0%	0.0%	0.0%	100%
2	Saya menggunakan kata-kata yang tepat disaat berbicara dengan atasan atau rekan kerja	17	23	0	0	40
		42.5%	57.5%	0.0%	0.0%	100%
3	Saya menggunakan bahasa yang sopan saat berbicara kepada atasan atau rekan kerja	18	22	0	0	40
		45.0%	55.0%	0.0%	0.0%	100%
4	Saya menerima informasi tugas langsung dari atasan atau rekan kerja	16	24	0	0	40
		40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	100%
5	Saya menanggapi pesan yang disampaikan kepada saya dengan baik dan benar	13	27	0	0	40
		32.5%	67.5%	0.0%	0.0%	100%
6	Informasi yang berkaitan dengan pekerjaan saya diterima tepat waktu	11	29	0	0	40
		27.5%	72.0%	0.0%	0.0%	100%
7	Saya menyampaikan informasi kepada atasan atau rekan kerja secara lengkap	15	25	0	0	40
		37.5%	62.5%	0.0%	0.0%	100%

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai variabel komunikasi (X2), dapat diketahui bahwa seluruh responden memberikan penilaian yang cenderung positif terhadap setiap pernyataan. Pada pernyataan pertama, sebagian besar responden menyatakan setuju (70,0%) dan sangat setuju (30,0%) bahwa mereka tidak mengambil keputusan secara terburu-buru ketika terjadi perbedaan pendapat. Pada pernyataan kedua, responden juga menunjukkan sikap positif, dimana 57,5% setuju dan 42,5% sangat setuju bahwa mereka menggunakan kata-kata yang tepat. Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, sebanyak 55,0% responden setuju dan 45,0% sangat setuju bahwa mereka menggunakan bahasa yang sopan dalam berkomunikasi.

Pernyataan keempat, mayoritas responden (60,0%) setuju dan 40,0% sangat setuju bahwa mereka menerima informasi tugas secara langsung dari atasan. Pernyataan kelima, sebesar 67,5% responden setuju dan 32,5% sangat setuju bahwa mereka mampu menyikapi pesan dengan baik dan benar. Kemudian pada pernyataan keenam, sebanyak 72,5% responden setuju dan 27,5% sangat setuju bahwa informasi pekerjaan diterima tepat waktu. Terakhir, pada pernyataan ketujuh, 62,5% responden setuju dan 37,5% sangat setuju bahwa mereka menyampaikan informasi secara lengkap. Secara keseluruhan, tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju pada semua.

komunikasi pegawai berada pada kategori sangat baik, yang ditandai dengan dominasi jawaban positif dari seluruh responden pada setiap indikator yang diukur. Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang memilih jawaban “Setuju (S)” dan “Sangat Setuju (SS)” pada seluruh pernyataan, seperti kemampuan tidak mengambil keputusan terburu-buru saat terjadi perbedaan pendapat, penggunaan kata-kata yang tepat dan sopan saat berkomunikasi, serta kemampuan menerima dan menyampaikan informasi dengan baik. Selain itu, pegawai juga dinilai mampu menanggapi pesan dengan benar dan menerima informasi pekerjaan secara tepat waktu. Tidak adanya jawaban negatif (TS dan STS) semakin memperkuat bahwa komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan telah berjalan secara efektif, jelas, dan profesional, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas di lingkungan kerja.

### 4.3.3 Analisis Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner kepada 40 responden pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda. Berikut adalah tabel rekapitulasi kuesioner yang telah disebarakan:

**Tabel 4.3 Variabel X3 Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah membantu saya dalam bekerja	12	28	0	0	40
		30.0%	70.0%	0.0%	0.0%	100%
2	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas pelayanan kesehatan	13	27	0	0	40
		32.5%	67.5%	0.0%	0.0%	100%
3	Penerangan ditempat kerja saya cukup baik	14	26	0	0	40
		35.0%	65.0%	0.0%	0.0%	100%
4	Penggunaan warna cat dinding yang dipakai tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	27	13	0	0	40
		67.5%	32.5%	0.0%	0.0%	100%
5	Kelembaban udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	7	30	3	0	40
		17.5%	75.0%	7.5%	0.0%	100%
6	Saya merasa lingkungan tempat kerja saya cukup aman	13	27	0	0	40
		32.5%	67.5%	0.0%	0.0%	100%
7	Saya menjaga kebersihan lingkungan tempat saya bekerja	14	26	0	0	40
		35.0%	65.0%	0.0%	0.0%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.3 analisis lingkungan kerja pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap lingkungan kerja. Pada pernyataan pertama, sebanyak 70,0% responden menyatakan setuju dan 30,0% sangat setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia sudah membantu dalam bekerja. Pada pernyataan kedua, sebagian besar responden juga menunjukkan hal serupa, yaitu 67,5% setuju dan 32,5% sangat setuju bahwa mereka bekerja sama dengan rekan kerja.

Pernyataan kelima, sebagian besar responden (75,0%) menyatakan setuju dan 17,5% sangat setuju bahwa kelembaban udara tidak mempengaruhi suhu tubuh, meskipun terdapat 7,5% responden yang menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan keenam, sebanyak 67,5% responden setuju dan 32,5% sangat setuju bahwa lingkungan kerja mereka cukup aman. Terakhir, pada pernyataan ketujuh, sebanyak 65,0% responden setuju dan 35,0% sangat setuju bahwa mereka menjaga kebersihan lingkungan kerja.

Secara keseluruhan penggunaan warna cat dinding dinilai tidak mengganggu kenyamanan dalam bekerja, serta kondisi kelembaban udara di tempat kerja sebagian besar tidak mempengaruhi kondisi tubuh pegawai, meskipun terdapat sedikit responden yang memberikan jawaban kurang setuju. Pegawai juga merasa bahwa lingkungan kerja cukup aman dan kebersihan tempat kerja tetap terjaga dengan baik.

Tidak adanya jawaban sangat tidak setuju (STS) dan sangat minimnya jawaban tidak setuju (TS) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Puskesmas secara umum sudah mendukung kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif telah tercipta dan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4.3.4 Analisis *Fatigue* Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner kepada 40 responden pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda. Berikut adalah tabel rekapitulasi kuesioner yang telah disebarakan:

**Tabel 4.4 *Fatigue* Pegawai**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah
Y1	Saya selalu bersemangat untuk memulai pekerjaan setiap hari	12	28	0	0	40
		30.0%	70.0%	0.0%	0.0%	100%
Y2	Saya mampu bekerja dengan teliti dan menghindari kesalahan dalam bekerja	14	26	0	0	40
		35.0%	65.0%	0.0%	0.0%	100%
Y3	Saya tetap kuat menjalankan pekerjaan yang diberikan	18	22	0	0	40
		45.0%	55.0%	0.0%	0.0%	100%
Y4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	12	27	1	0	40
		30.0%	67.5%	2.5%	0.0%	100%
Y5	Saya tetap bersemangat dalam bekerja	12	28	0	0	40
		30.0%	70.0%	0.0%	0.0%	100%
Y6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tidak menunda-nunda	13	27	0	0	40
		32.5%	67.5%	0.0%	0.0%	100%
Y7	Saya tidak kesulitan berpikir meskipun tuntutan pekerjaan yang cepat dan tepat	10	28	2	0	40
		25.0%	70.0%	5.0%	0.0%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.4 *fatigue* pegawai dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat semangat dan kinerja kerja yang baik. Pada pernyataan Y1, sebanyak 70,0% responden menyatakan setuju dan 30,0% sangat setuju bahwa mereka selalu bersemangat untuk memulai pekerjaan setiap hari. Pada

pernyataan Y2, sebagian besar responden juga memberikan penilaian positif, yaitu 65,0% setuju dan 35,0%

Pernyataan Y5, sebanyak 70,0% responden setuju dan 30,0% sangat setuju bahwa mereka tetap bersemangat dalam bekerja. Pada pernyataan Y6, sebagian besar responden (67,5%) setuju dan 32,5% sangat setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda-nunda. Terakhir, pada pernyataan Y7, sebanyak 70,0% responden setuju dan 25,0% sangat setuju bahwa mereka tidak mengalami kesulitan berpikir meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang cepat dan tepat.

#### 4.3.5 Hasil Uji Kualitas Data

##### 1. Hasil Uji Validitas

Tabel uji validitas pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

No	Intem Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.727	0.312	Valid
2	X1.2	0.941	0.312	Valid
3	X1.3	0.904	0.312	Valid
4	X1.4	0.859	0.312	Valid
5	X1.5	0.904	0.312	Valid
6	X1.6	0.941	0.312	Valid
7	X1.7	0.902	0.312	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.5 hasil perhitungan uji validitas variabel disiplin kerja pada seluruh intem pernyataan pada tabel hasil uji validitas instrumen variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai r hitung > r tabel (0.312). Dengan demikian, seluruh intem pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)**

No	Intem Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.743	0.312	Valid
2	X2.2	0.909	0.312	Valid
3	X2.3	0.840	0.312	Valid
4	X2.4	0.818	0.312	Valid
5	X2.5	0.887	0.312	Valid
6	X2.6	0.853	0.312	Valid
7	X2.7	0.902	0.312	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.6 hasil perhitungan uji validitas variabel komunikasi pada seluruh intem pernyataan pada tabel hasil uji validitas instrumen variabel komunikasi (X2) memiliki nilai r hitung > r tabel (0.312). Dengan demikian, seluruh intem pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)**

No	Intem Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0.757	0.312	Valid
2	X3.2	0.785	0.312	Valid
3	X3.3	0.772	0.312	Valid
4	X3.4	0.666	0.312	Valid
5	X3.5	0.631	0.312	Valid
6	X3.6	0.848	0.312	Valid
7	X3.7	0.834	0.312	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 hasil perhitungan uji validitas variabel Lingkungan Kerja pada seluruh intem pernyataan pada tabel hasil uji validitas instrumen variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai r hitung > r tabel (0.312). Dengan demikian, seluruh intem pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas *Fatigue* Pegawai (Y)**

No	Intem Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0.797	0.312	Valid
2	Y.2	0.746	0.312	Valid
3	Y.3	0.735	0.312	Valid
4	Y.4	0.765	0.312	Valid
5	Y.5	0.787	0.312	Valid
6	Y.6	0.765	0.312	Valid
7	Y.7	0.670	0.312	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 hasil perhitungan uji validitas variabel *Fatigue* Pegawai pada seluruh intem pernyataan pada tabel hasil uji validitas instrumen variabel *Fatigue* Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0.312). Dengan demikian, seluruh intem pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Pada uji reliabilitas ini kuesioner dinyatakan reliabel apabila Alpha Cronbach  $\geq 0,60$ , dan sebaliknya jika nilai Alpha Cronbach  $\leq 0,60$  maka akan dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Intem	Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin Kerja	7	0,953	Reliabel
Komunikasi	7	0,933	Reliabel
Lingkungan Kerja	7	0,873	Reliabel
<i>Fatigue</i> Pegawai	7	0,906	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki alpha cronbach sebesar  $0,953 > 0,60$  yang berarti bahwa variabel disiplin kerja reliabel. Komunikasi memiliki alpha cronbach sebesar  $0,933 > 0,60$  yang berarti bahwa variabel Komunikasi reliabel. Lingkungan Kerja memiliki alpha cronbach sebesar  $0,873 > 0,60$  yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja reliabel. *Fatigue* pegawai

memiliki alpha cronbach sebesar  $0,906 > 0,60$  yang berarti bahwa variabel *Fatigue* pegawai reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan *fatigue* pegawai reliabel dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

#### 4.3.6 Hasil Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara distribusi data dengan distribusi normal baku, yang berarti data tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil  $< 0,05$  maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	<i>Exact sig (2-tailed)</i>	Hasil
Disiplin Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Terhadap <i>Fatigue</i> Pegawai	0,164	Terdistribusi normal

Sumber : Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Pada tabel 4.10 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,164 lebih besar dari batas ketentuan 0,05. Hal ini berarti data yang digunakan dalam penelitian bersifat normal. Artinya, sebaran data untuk masing-masing variabel penelitian tidak menyimpang dan dianggap normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linier.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (Independent Variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas Jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$  maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak ada multikolinieritas antar

variabel. Jika nilai VIF  $>10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$  maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ada multikolinieritas antar variabel.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,95	10.553	Tidak terjadi Multikolinieritas
Komunikasi	0,98	10.206	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,340	2.937	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

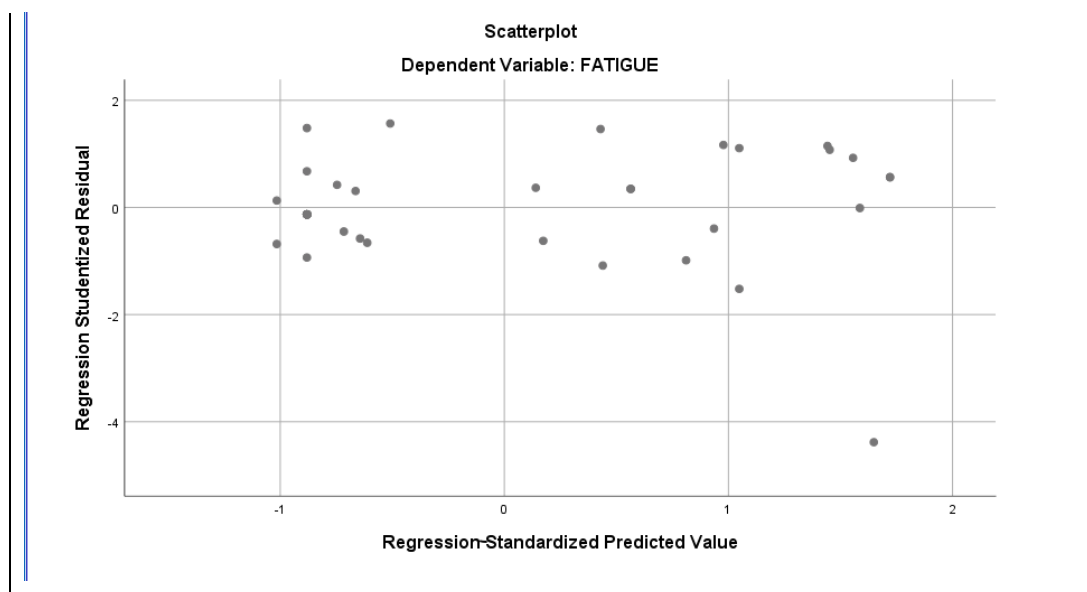
Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) hasil tolerance 0.95  $> 0.1$  dan VIF 10.553  $< 10$ , hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Komunikasi (X2) hasil tolerance 0.98  $< 0.1$  dan nilai VIF 10.206  $< 10$ , maka dengan ini tidak terjadi multikolinieritas. Lingkungan Kerja (X3) hasil tolerance 0.340  $> 0.1$  dan nilai VIF 2.97  $< 10$ , maka dengan ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Nilai tolerance seluruh variabel  $> 0.1$  dan VIF  $< 10$ , yang berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas didalamnya.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance pada masing-masing variabel independen yang lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10. Tolerance yang cukup besar mengindikasikan bahwa variabel bebas tidak saling berkorelasi tinggi, sedangkan nilai VIF yang rendah menunjukkan tidak adanya pembengkakan varians pada model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen yaitu komunikasi dan lingkungan kerja tidak terjadi hubungan yang kuat atau saling mempengaruhi secara berlebihan. Dengan terpenuhinya asumsi non-multikolinieritas ini, maka persyaratan penggunaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini telah terpenuhi pada aspek hubungan antar variabel independen. analisis dapat dilanjutkan ke tahap Uji Heteroskedastisitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa pengujian valid atau akurat, menguji apakah ada ketidaksamaan varian residual dalam model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS yaitu:

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu *Fatigue* Pegawai menunjukkan pola yang menyebar, tidak berkumpul pada suatu titik maupun membentuk sebuah pola, maka dengan ini menunjukkan bahwa *fatigue* Pegawai terbebas dari heteroskedastisitas. Selain itu, penyebaran titik-titik juga terlihat berada di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y secara merata.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat konstan atau homogen. Dengan kata lain, tidak terdapat indikasi terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan *fatigue* pegawai terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua atau lebih variabel (bebas dan terikat) bersifat linier atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan metode Test for Linearity pada program SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai (Sig.)  $< 0,05$ , maka hubungan antara variabel tidak linier.
2. Jika nilai (Sig.)  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel dinyatakan linier.

**Tabel 5.12 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	<i>Deviation From Linearity (sig)</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) terhadap Fatigue Pegawai (Y)	0,988	Linier
Komunikasi (X2) terhadap Fatigue Pegawai (Y)	0,068	Linier
Lingkungan Kerja (X3) terhadap Fatigue Pegawai (Y)	0,543	Linier

Sumber : Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan Tabel 5.12 Anova uji linearitas menunjukkan nilai disiplin signifikan deviation from linearity  $0,988 > 0,05$ , artinya tidak ada penyimpangan dari linearitas atau variabel dinyatakan linier, nilai komunikasi  $0,068 > 0,05$  maka dengan ini diketahui data bersifat linier, lingkungan kerja  $0,543 > 0,05$  dengan ini diketahui data bersifat linier.

#### 4.3.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap *fatigue* pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda. Berikut adalah hasil regresi yang telah dilakukan dan diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien
Constanta	2.648
Disiplin Kerja	0.391
Komunikasi	0.172
Lingkungan Kerja	0.319

Sumber: Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Persamaan Regresi:  $Y=2.648 + 0.391 + 0.172 + 0.319$

Keterangan:

$Y = \textit{Fatigue}$

$X_1 = \text{Disiplin Kerja}$

$X_2 = \text{Komunikasi}$

$X_3 = \text{Lingkungan Kerja}$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan  $Y = 2.648 + 0.391 + 0.172 + 0.319$ . Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap *fatigue*. secara parsial hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap *fatigue*, sedangkan disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan. penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor dominan yang secara nyata dirasakan dampaknya oleh pegawai terhadap tingkat kelelahan mereka. faktor-faktor seperti suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, atau hubungan antar rekan kerja di lapangan lebih cepat memicu *fatigue*.

Meskipun Disiplin Kerja dan Komunikasi memiliki koefisien positif, fakta bahwa keduanya tidak signifikan menunjukkan bahwa pegawai mungkin sudah terbiasa dengan pola kerja yang ada, sehingga perubahan pada kedua hal tersebut tidak secara langsung mengubah tingkat kelelahan.

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi (R) adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel sementara koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi *fatigue* pegawai yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

**Tabel 5.14 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Uraian	Nilai Koefisien	Makna
Koefisien Korelasi	0,889	Korelasi Kuat
Koefisien Determinasi	0,791	Pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat besar 20,9% (100% - 79,1%). Sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumber: Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan tabel 5.14 perolehan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,889 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Semakin baik variabel-variabel X, maka peningkatan kinerja pegawai juga semakin meningkat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,791 berarti bahwa 79,1% variasi perubahan *fatigue* dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja, Sedangkan sisanya 20,9% (100% - 79,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor penting dalam *fatigue* pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda. Hasil ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak Puskesmas Pasundan Samarinda untuk terus meningkatkan kedisiplinan, memperkuat komunikasi, dan lingkungan kerja agar pelaksanaan pelayanan masyarakat dapat tercapai dengan optimal.

#### 4.3.8 Hasil Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)

Berdasarkan pengujian hipotesis melalui uji yang telah dilakukan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap *fatigue* pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda, pengujian ini meliputi uji F untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan serta uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data tersebut disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.15 Hasil Uji F**

Uraian	Nilai	sig
F Hitung	45.289	0,000
F Tabel	2,84	

Sumber : Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa: Disiplin kerja, komunikasi, dan Lingkungan kerja memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan *fatigue* pegawai. Disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki koefisien regresi yang signifikan dengan *fatigue* pegawai. F-hitungan > dari F- tabel (45.289 > 2.84), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai sig 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *fatigue* pegawai.

**Tabel 4.16 Hasil Uji T**

Variabel	Nilai T hitung	Sig
Disiplin Kerja	2.794	0.081
Komunikasi	2.753	0.456
Lingkungan Kerja	2.352	0.024

Sumber : Data primer diolah SPSS ver 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.16 nilai T hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 2,794 dengan nilai Sig 0,081. Karena nilai 0,081 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai T hitung untuk variabel Komunikasi adalah 2,753 dengan nilai Sig sebesar 0,456. Karena nilai  $0,456 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. nilai T hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 2,352 dengan nilai Sig sebesar 0,024. Karena nilai  $0,024 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **4.4 Pembahasan**

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap *fatigue* pegawai pada 40 responden di Puskesmas Pasundan Samarinda

##### **4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *fatigue* Pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda**

Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Fatigue* Pegawai pada Puskesmas Pasundan Samarinda.

Hal ini sesuai dengan teori *Douglas McGregor* dalam Teori X yang menyatakan bahwa pegawai cenderung memerlukan pengawasan dan kontrol yang ketat, sedangkan dalam Teori Y pegawai dianggap mampu mengatur diri dan bekerja secara bertanggung jawab jika didukung lingkungan yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinda *et al.* (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja dan faktor kerja lainnya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kondisi kerja pegawai. Selain itu penelitian oleh Zeni dan Riyadus (2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebagaimana dengan hasil observasi dan kondisi di lapangan, masih terdapat pegawai yang mengalami *fatigue* akibat beban kerja yang tinggi, sistem kerja yang padat, serta tuntutan pelayanan kesehatan yang cepat dan tepat. Selain itu, masih terdapat dalam pegawai yang kurang disiplin bekerja seperti keterlambatan datang, kurang optimal dalam memanfaatkan waktu kerja, komunikasi yang belum efektif

antar pegawai, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja.

#### **4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap *Fatigue* Pegawai (Y) Puskesmas Pasundan Samarinda**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fatigue* pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat membantu pegawai dalam mengatur waktu kerja, mematuhi aturan, serta menjaga ritme kerja yang stabil sehingga dapat mengurangi tingkat kelelahan.

Hal ini sesuai dengan teori *Douglas McGregor* dalam Teori X yang menyatakan pegawai yang kurang disiplin cenderung membutuhkan pengawasan ketat, yang apabila tidak diterapkan dapat menimbulkan ketidakteraturan kerja dan berujung pada peningkatan *fatigue*. Sedangkan dalam teori Y pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan mampu mengelola pekerjaannya secara mandiri sehingga dapat meminimalisir kelelahan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zeni dan Riyadus (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kondisi kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam hal waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan kerja merupakan faktor penting dalam mengurangi kelelahan kerja pegawai.

#### **4.4.3 Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap *Fatigue* Pegawai (Y) Puskesmas Pasundan Samarinda**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *fatigue* pegawai, bahkan dapat menjadi variabel yang dominan. Komunikasi yang baik akan mempermudah penyampaian informasi, mengurangi kesalahan kerja, serta menghindari konflik yang dapat menyebabkan kelelahan mental.

Hal ini sesuai teori *Douglas McGregor* Teori Y komunikasi yang terbuka mencerminkan kepercayaan organisasi terhadap pegawai, sehingga pegawai merasa dihargai dan dilibatkan dalam pekerjaan. Hal ini dapat menurunkan tingkat stres dan *fatigue*. Komunikasi yang buruk akan menyebabkan miskomunikasi, beban kerja berulang, dan tekanan kerja yang meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmat *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kondisi kerja pegawai. Kesamaan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat membantu mengurangi kesalahan kerja dan menekan tingkat kelelahan pegawai

#### **4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap *Fatigue* Pegawai (Y)**

##### **Puskesmas Pasundan Samarinda**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *fatigue* pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya tanpa mengalami tekanan fisik maupun mental yang berlebihan.

Hal ini sejalan dengan teori *Douglas McGregor* dalam Teori Y menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan bentuk dukungan organisasi yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti fasilitas yang kurang memadai, kebisingan, atau kondisi ruang kerja yang tidak nyaman, dapat meningkatkan *fatigue*.

Sebagaimana hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dinda *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kondisi kerja pegawai. Kesamaan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat berperan dalam menjaga kondisi fisik dan mental pegawai. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mengurangi kelelahan kerja, karena berkaitan langsung dengan kondisi fisik dan psikologis pegawai.

#### **4.4.5 Implikasi Hasil Penelitian**

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi *fatigue* pegawai di Puskesmas Pasundan Samarinda. Hasil ini memperkuat teori *Douglas McGregor*, khususnya Teori Y yang menekankan bahwa pegawai akan bekerja lebih baik dan mengalami tingkat kelelahan yang lebih rendah apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik, komunikasi yang efektif, serta sistem kerja yang teratur pengaruh yang mungkin masih terbatas, maka pihak Puskesmas

disarankan untuk juga memperhatikan faktor lain seperti beban kerja, stres kerja, sistem shift, serta kondisi kesehatan pegawai guna mengurangi *fatigue* secara lebih optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif juga mampu menciptakan rasa aman dan nyaman secara psikologis bagi pegawai. Ketika pegawai merasa didukung oleh suasana kerja yang positif, mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dan tidak cepat mengalami kelelahan mental. Kondisi ini sangat penting terutama dalam lingkungan kerja pelayanan kesehatan seperti Puskesmas, dimana pegawai dituntut untuk tetap fokus dan teliti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya *fatigue*. Tekanan dari lingkungan, seperti kebisingan, konflik antar pegawai, atau fasilitas yang tidak memadai, dapat menguras energi secara terus-menerus. Perbaikan lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun non fisik menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan untuk menjaga kesehatan dan produktivitas pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *fatigue* pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *fatigue* pegawai. semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka tingkat kelelahan kerja dapat ditekan.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *fatigue* pegawai. komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahan kerja dan menekan tingkat kelelahan pegawai.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *fatigue* pegawai. lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menurunkan tingkat *fatigue* pegawai.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kelelahan, seperti beban kerja, stres kerja, atau motivasi kerja. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada objek dan sektor yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.
2. Bagi Akademisi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *Fatigue* Pegawai. Akademisi juga dapat mengkaji lebih lanjut konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan dan metode yang lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dinda, N. J. M. R., Setyowati, T., & Diansari, T. (2024). Pengaruh profesionalisme, burnout, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ambulu. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 9(2), 1–10.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas).
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmat, R., Sulastini, S., & Khuzaini, K. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 45–52.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinta, N., & Trias, T. (2022). Pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 20–28.
- Sopiah. (2013). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Uno, H. B. (2013). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zeni, Z., & Riyadus, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Semor 2. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan*, 5(2), 60–68.

# LAMPIRAN

## 1. Lampiran Kuesioer Penelitian

### KUESIONER

#### PENGARUH DISIPLIN KERJA SERTA KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *FATIGUE* PEGAWAI PADA PUSKESMAS PASUNDAN SAMARINDA

Bapak dan/atau Ibu yang terhormat, Perkenalkan saya Angelina Ose Geli, Mahasiswa dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Serta Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Fatigue* Pegawai Pada Puskesmas Pasundan Samarinda. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak dan/atau Ibu, untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan kenyataan dan semua jawaban yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terima kasih.

#### A. DATA RESPONDEN

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Profesi</b>	<b>Usia</b>
Profesi	Dokter	21-30 tahun
Usia	Perawat/Bidan	31 – 40 tahun
Pendidikan Terakhir	Tenaga Administrasi	41 – 50 tahun
Perempuan	Tenaga Pendukung	> 50 tahun
	Lainnnya	
<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Masa kerja</b>	
SMA	< 5 tahun	
Diploma	5-10 tahun	
S1	10 tahun	
S2		

## B. PETUNJUK PENGISIAN RESPONDEN

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Setiap angka akan mewakili Tingkat kesesuaian dengan pendapatan yang diberikan:

SS = Sangat Setuju (nilai 4)

S = Setuju (nilai 3)

TS = Tidak Setuju (nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (nilai 1)

## C. DAFTAR PERNYATAAN

No	Indikator	Pernyataan	1	2	3	4
<b>Variabel Fatigue Pegawai (Y)</b>						
1.	Y.1: Penurunan Motivasi	Saya selalu bersemangat untuk memulai pekerjaan setiap hari				
2.	Y.2: Penurunan Konsentrasi	Saya mampu bekerja dengan teliti dan menghindari kesalahan dalam bekerja				
3.	Y.3: Kelelahan Fisik	Saya tetap kuat menjalankan pekerjaan yang diberikan				
4.	Y.4: Penurunan Kinerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
5.	Y.5: Kejenuhan Kerja	Saya tetap bersemangat dalam bekerja				
6.	Y.6: Penundaan Pekerjaan	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tidak menunda-nunda				
7.	Y.7: Kesulitan Berpikir	Saya tidak kesulitan berpikir meskipun tuntutan pekerjaan yang cepat dan tepat				

<b>Disiplin Kerja (X1)</b>					
8.	X1.1: Ketepatan waktu hadir	Saya hadir tepat waktu pada saat jam kerja			
9.	X1.2: Kepatuhan Pada Aturan	Saya mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan pada tempat saya bekerja			
10.	X1.3: Tanggung Jawab	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan			
11.	X1.4: Konsisten Dalam kerja	Saya selalu disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan			
12.	X1.5: Ketertiban Kerja	Saya selalu menjaga ketertiban selama bekerja			
13.	X1.6: Komitmen Kerja	Saya menjaga komitmen selama bekerja			
14.	X1.7: Penggunaan Wktu	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif			
<b>Komunikasi (X2)</b>					
15.	X2.1: Bijaksana	Saya tidak mengambil keputusan terburu-buru disaat adanya perbedaan pendapat			
16.	X2.2: Kata Yang Tepat	Saya menggunakan kata-kata yang tepat disaat berbicara dengan atasan atau rekan kerja			
17.	X2.3: Bahasa Yang Sopan	Saya menggunakan bahasa yang sopan saat berbicara kepada atasan atau rekan kerja			

18.	X2.4: Penerimaan tanggapan dari informasi tugas	Saya menerima informasi tugas langsung dari atasan atau rekan kerja				
19.	X2.5: Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan	Saya menanggapi pesan yang disampaikan kepada saya dengan baik dan benar				
20.	X2.6: Kecepatan Informasi	Informasi yang berkaitan dengan pekerjaan saya diterima tepat waktu				
21.	X2.7: Kelengkapan Informasi	Saya menyampaikan informasi kepada atasan atau rekan kerja secara lengkap				
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>						
22.	X3.1: Fasilitas Kerja	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah membantu saya dalam bekerja				
23.	X3.2: Hubungan antar pegawai	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas pelayanan kesehatan.				
24.	X3.3: Lampu penerangan tempat kerja	Penerangan ditempat kerja saya cukup baik				
25.	X3.4: Tata warna	Penggunaan warna cat dinding yang dipakai tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja				
26.	X3.5: Kelembaban udara	Kelembaban udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya				

27.	X3.6: Keamanan Kerja	Saya merasa lingkungan tempat kerja saya cukup aman				
28.	X3.7: Kebersihan Lingkungan	Saya menjaga kebersihan lingkungan tempat saya bekerja				

### JUMLAH ITEM KUESIONER

Variabel	Jumlah Item
Disiplin Kerja (X1)	7
Komunikasi (X2)	7
Lingkungan Kerja (X3)	7
<i>Fatigue</i> (Y)	7
<b>Total Item</b>	<b>28 Item</b>

## 2. Lampiran Surat Balasan Izin Penelitian



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

Jalan Pasundan Kel. Jawa, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda,  
 Provinsi Kalimantan Timur Kode Pos 75122 Telp (0541) 738937

laman://pkm-pasundan.samarindakota.go.id Pos-el: puskesmaspasundan@gmail.com

Samarinda, 28 Oktober 2025

No : 400.7 / 1407 / 100.02.011  
 Sifat : Biasa  
 Lamp : -  
 Hal : Balasan Surat Izin Penelitian

Yth.  
 Rektor Universitas Widya Gama  
 di -  
 Samarinda

Berdasarkan surat dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Tanggal 21 Oktober 2025 Nomor 072/UWGM – FEB/A-SS/X/2025 Hal Studi Skripsi , maka dengan ini kami memberikan izin melakukan penelitian di UPTD Puskesmas Pasundan kepada :

N a m a : Angelina Ose Geli  
 NPM : 22.61201.068  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskemas Pasundan Samarinda.

Demikian surat balasan dari kami, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

An. Kepala UPTD Puskesmas Pasundan  
 Kepala Sub Bag. Tata Usaha



Hj. Yuliana, A.Md.Kep,S.Psi  
 Penata Tk-1 - III/D  
 NIP. 197710181998032002

### 3. Lampiran Rekaputilasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Jumlah
1	4	3	3	3	3	3	3	22
2	4	4	4	3	4	4	4	27
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	3	4	4	3	4	4	3	25
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	3	4	4	4	4	4	4	27
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	3	3	3	3	4	3	3	22
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	4	4	4	4	4	3	26
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	4	3	3	4	4	4	4	26
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	3	3	3	3	3	3	22
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	4	4	3	4	4	4	26
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	4	4	4	4	3	3	4	26
26	3	3	4	3	3	3	3	22
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	4	4	4	3	4	4	3	26
30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	3	3	3	3	3	3	3	21
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	3	3	3	3	3	3	3	21
39	3	3	3	3	3	3	3	21
40	3	4	4	4	4	4	4	27

#### 4. Lampiran Rekaputilasi Jawaban Responden Variabel Komunikasi

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	4	4	4	4	4	4	3	27
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	4	4	4	3	3	4	26
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	3	4	4	4	4	4	4	27
9	4	3	4	4	3	3	3	24
10	4	3	4	4	3	3	3	24
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	4	4	3	3	3	4	24
15	3	4	4	3	4	4	4	26
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	3	4	3	4	4	4	4	26
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	3	3	3	4	3	3	3	22
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	4	4	4	4	3	4	26
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	4	4	4	3	3	3	3	24
26	3	3	4	3	3	3	3	22
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	4	3	4	3	3	4	24
30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	3	3	3	3	3	3	3	21
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	3	3	3	3	3	3	3	21
39	3	3	3	3	3	3	3	21
40	3	4	4	3	4	3	4	25

### 5. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	4	3	3	3	4	3	23
3	4	4	4	4	3	4	4	27
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	3	3	3	3	3	3	3	21
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	4	3	4	4	3	4	4	26
11	3	3	3	3	4	3	4	23
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	4	3	4	3	3	3	3	23
15	4	4	4	3	4	4	4	27
16	3	3	4	4	3	3	3	23
17	3	4	3	4	4	4	4	26
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	3	4	2	2	4	4	22
24	3	4	3	3	3	3	3	22
25	3	3	4	4	3	3	4	24
26	4	3	3	3	3	3	3	22
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	3	3	3	3	2	3	3	20
29	4	4	3	3	3	4	3	24
30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	4	4	4	2	2	3	4	23
33	3	3	3	2	3	3	3	20
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	3	3	3	3	3	3	3	21
36	4	4	4	3	3	4	4	26
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	3	3	3	3	3	3	3	21
39	3	3	3	3	3	3	3	21
40	3	4	4	3	3	4	4	25

### 6. Lampiran Rekaputilasi Jawaban Responden Variabel Fatigue Pegawai (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	4	3	4	3	3	4	3	24
3	4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	3	3	3	4	3	3	23
5	4	4	3	3	3	4	3	24
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	22
9	3	3	4	3	3	3	3	22
10	4	3	4	3	3	3	3	23
11	4	4	4	4	4	4	3	27
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	4	4	4	4	4	3	3	26
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	4	3	4	4	4	4	4	27
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	4	4	4	2	3	3	3	23
24	4	3	3	3	3	3	3	22
25	4	3	4	3	3	4	4	25
26	4	4	3	3	3	3	4	24
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	4	4	3	4	4	3	3	25
30	3	3	3	3	3	3	2	20
31	3	3	4	3	3	3	3	22
32	3	3	4	3	3	4	4	24
33	3	3	3	3	3	3	2	20
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	3	3	3	3	3	3	3	21
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	3	3	3	3	3	3	3	21
39	3	3	3	3	3	3	3	21
40	4	4	4	4	3	3	3	25

## 7. Lampiran Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTALX
X1.1	Pearson Correlation	1	.578**	.535**	.610**	.535**	.578**	.670**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.578**	1	.950**	.741**	.846**	.896**	.792**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.535**	.950**	1	.699**	.795**	.846**	.747**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.610**	.741**	.699**	1	.699**	.741**	.834**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.535**	.846**	.795**	.699**	1	.950**	.747**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.578**	.896**	.846**	.741**	.950**	1	.792**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.670**	.792**	.747**	.834**	.747**	.792**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTALX	Pearson Correlation	.727**	.941**	.904**	.859**	.904**	.941**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

## 8. Lampiran Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.541**	.724**	.690**	.478**	.574**	.394*	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.541**	1	.747**	.640**	.807**	.716**	.901**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.724**	.747**	1	.595**	.660**	.568**	.649**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.690**	.640**	.595**	1	.632**	.640**	.632**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.478**	.807**	.660**	.632**	1	.888**	.786**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.574**	.716**	.568**	.640**	.888**	1	.679**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.394*	.901**	.649**	.632**	.786**	.679**	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTALX2	Pearson Correlation	.743**	.909**	.840**	.818**	.887**	.853**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 9. Lampiran Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.594**	.663**	.331*	.312	.594**	.549**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.037	.050	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.594**	1	.498**	.309	.403**	.772**	.610**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.052	.010	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.663**	.498**	1	.388*	.171	.610**	.780**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.013	.291	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.331*	.309	.388*	1	.620**	.410**	.388*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.037	.052	.013		.000	.009	.013	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.312	.403**	.171	.620**	1	.403**	.385*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.050	.010	.291	.000		.010	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.594**	.772**	.610**	.410**	.403**	1	.722**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.010		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.7	Pearson Correlation	.549**	.610**	.780**	.388*	.385*	.722**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.013	.014	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTALX3	Pearson Correlation	.757**	.785**	.772**	.666**	.631**	.848**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 10. Lampiran Hasil Uji Validitas Fatigue Pegawai

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.734**	.603**	.551**	.655**	.587**	.490**	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.734**	1	.495**	.646**	.663**	.498**	.432**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.001	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.603**	.495**	1	.508**	.504**	.660**	.532**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.551**	.646**	.508**	1	.841**	.580**	.471**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.655**	.663**	.504**	.841**	1	.594**	.492**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.587**	.498**	.660**	.580**	.594**	1	.670**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.490**	.432**	.532**	.471**	.492**	.670**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.002	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTALY	Pearson Correlation	.797**	.746**	.735**	.765**	.787**	.765**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

## 11. Lampiran Hasil Uji Reliabilitas

X1 Disiplin Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	7

X2 Komunikasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	7

X3 Lingkungan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	7

## Y Fatigue Pegawai

**Reliability Statistics**

	Cronbach's Alpha	N of Items
	.906	7

## 12. Lampiran Hasil Uji Normalitas

Test Statistic	.173
Asymp. Sig. (2-tailed)	.004 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)	.164

## 13. Lampiran Hasil Uji Multikolinearitas

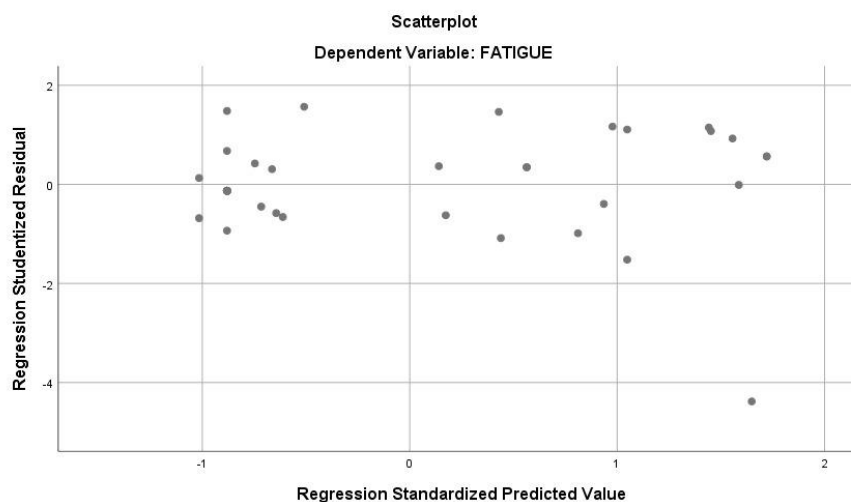
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.648	1.877		1.411	.167		
	DISIPLIN KERJA	.391	.218	.444	1.794	.081	.095	10.553
	KOMUNIKASI	.172	.228	.184	.753	.456	.098	10.206
	LINGKUNGAN KERJA	.319	.136	.307	2.352	.024	.340	2.937

a. Dependent Variable: FATIGUE

## 14. Lampiran Hasil Uji Heteroskedastisitas

## Charts



## 15. Lampiran Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
FATIGUE * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	208.757	5	41.751	20.650	.000
		Linearity	208.113	1	208.113	102.932	.000
		Deviation from Linearity	.645	4	.161	.080	.988
	Within Groups	68.743	34	2.022			
Total			277.500	39			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
FATIGUE * KOMUNIKASI	Between Groups	(Combined)	213.598	6	35.600	18.384	.000
		Linearity	191.426	1	191.426	98.856	.000
		Deviation from Linearity	22.172	5	4.434	2.290	.068
	Within Groups	63.902	33	1.936			
Total			277.500	39			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
FATIGUE * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	198.300	8	24.787	9.702	.000
		Linearity	182.799	1	182.799	71.550	.000
		Deviation from Linearity	15.501	7	2.214	.867	.543
	Within Groups	79.200	31	2.555			
Total			277.500	39			

## 16. Lampiran Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.648	1.877		1.411	.167		
	DISIPLIN KERJA	.391	.218	.444	1.794	.081	.095	10.553
	KOMUNIKASI	.172	.228	.184	.753	.456	.098	10.206
	LINGKUNGAN KERJA	.319	.136	.307	2.352	.024	.340	2.937

a. Dependent Variable: FATIGUE

## 17. Lampiran Uji Koefisien (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.648	1.877		1.411	.167		
	DISIPLIN KERJA	.391	.218	.444	1.794	.081	.095	10.553
	KOMUNIKASI	.172	.228	.184	.753	.456	.098	10.206
	LINGKUNGAN KERJA	.319	.136	.307	2.352	.024	.340	2.937

a. Dependent Variable: FATIGUE

## 18. Lampiran Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.374	3	73.125	45.289	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58.126	36	1.615		
	Total	277.500	39			

a. Dependent Variable: FATIGUE  
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA

## 19. Lampiran Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.648	1.877		1.411	.167		
	DISIPLIN KERJA	.391	.218	.444	1.794	.081	.095	10.553
	KOMUNIKASI	.172	.228	.184	.753	.456	.098	10.206
	LINGKUNGAN KERJA	.319	.136	.307	2.352	.024	.340	2.937

a. Dependent Variable: FATIGUE

## 20. Dokumentasi Bersama Pegawai Puskesmas Pasundan Samarinda

