



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 11565-11577

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi

Marissa Isabella Pardede¹, Siti Normi², Mislan Sihite³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

marissapardede23@gmail.com¹, ssitinormi@gmail.com², mislansihite1@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 45 orang pegawai yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda, uji t , uji F , serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,024 yang lebih besar dari t tabel 2,019 serta nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Komitmen kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2,150 lebih besar dari t tabel 2,019 dan signifikansi 0,037 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 6,407 yang lebih besar dari t tabel 2,019 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, disiplin kerja, komitmen kerja, dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 43,978 lebih besar dari F tabel 2,83 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,746 menunjukkan bahwa 74,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi publik, kualitas SDM menjadi aspek krusial karena berhubungan langsung dengan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan suatu instansi tidak hanya bergantung pada kecukupan sarana dan prasarana, tetapi juga pada kualitas, kedisiplinan, serta komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. SDM yang memiliki disiplin dan komitmen tinggi akan berupaya melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan cerminan dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat kinerja yang baik menunjukkan keberhasilan suatu instansi dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif. Peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kecakapan atau keterampilan teknis, tetapi juga oleh perilaku kerja, motivasi, dan sikap profesional pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan. Dalam organisasi publik, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan pelayanan kepada masyarakat, karena berhubungan langsung dengan mutu dan kepuasan terhadap layanan yang diberikan. Dalam konteks pelayanan kesehatan, khususnya di Puskesmas sebagai unit pelayanan dasar pemerintah, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai puskesmas dituntut untuk mampu bekerja dengan disiplin, memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas, serta memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam setiap aktivitas pelayanan. Ketiga faktor tersebut menjadi unsur yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap tercapainya efektivitas kerja pegawai. Ketika disiplin kerja terjaga, komitmen terhadap organisasi kuat, dan penerapan keselamatan serta kesehatan kerja berjalan baik, maka mutu pelayanan dan kepuasan masyarakat diharapkan dapat meningkat secara optimal.

Disiplin kerja merupakan wujud kepatuhan, tanggung jawab, dan kesadaran pegawai untuk menaati

peraturan serta standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Penerapan disiplin menjadi salah satu instrumen penting dalam menjaga keteraturan, menciptakan suasana kerja yang produktif, serta memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam organisasi publik seperti puskesmas, kedisiplinan juga mencerminkan profesionalitas pegawai dalam memberikan pelayanan yang konsisten kepada masyarakat.

Komitmen kerja merupakan dorongan internal yang membuat pegawai bersedia berusaha secara maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan rasa memiliki, keterikatan emosional, dan kesediaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, komitmen kerja menjadi faktor penting untuk memastikan setiap pegawai menjalankan perannya dengan penuh tanggung jawab dan konsistensi, terutama dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya sistematis untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta bebas dari risiko yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pegawai. Penerapan K3 bertujuan melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang timbul selama pelaksanaan tugas, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti puskesmas, penerapan prinsip K3 menjadi aspek penting karena berkaitan langsung dengan keselamatan tenaga medis maupun masyarakat yang dilayani. Lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan rasa nyaman, menurunkan tingkat stres, serta mendukung produktivitas pegawai dalam bekerja.

Penelitian Permatasari dkk. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tanjung Morawa. Sebaliknya, Frimalendra dkk. (2025) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tapan ketika disertai variabel pelatihan dan beban kerja. Perbedaan hasil penelitian menunjukkan adanya inkonsistensi temuan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, ditambah dengan minimnya penelitian di Kabupaten Dairi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji kembali pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitinjo.

Terkait dengan komitmen kerja, penelitian yang dilakukan oleh Irwan (2024) menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros. Hal ini memiliki variansi kecil dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan dkk. (2022), dimana komitmen kerja berpengaruh negatif secara parsial namun signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Serdang Bedagai. Dengan demikian, perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai tidak selalu berpengaruh signifikan penuh, sehingga membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk melihat bagaimana kondisi tertentu memperkuat atau melemahkan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja masih beragam, di antaranya menurut Perangin-angin (2021). Dari hasil yang ditelitinya, menemukan bahwa K3 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mooy dkk. (2023), dimana K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, A'yuni dkk. (2024) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai pada kantor otoritas Pelabuhan utama Tanjung Perak Surabaya dengan t hitung sebesar 0,653 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji kembali pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi, mengingat temuan empiris sebelumnya masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat rumusan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi?
2. Apakah Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi?
4. Apakah Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban dari rumusan masalah untuk menunjukkan hasil dari keseluruhan proses penelitian. Adapun tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi.

Manfaat Penelitian

Dari pembahasan yang sudah saya paparkan sebelumnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memperkaya literatur tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademis untuk penelitian serupa di masa mendatang, baik dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti puskesmas maupun organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti
Penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam menerapkan teori yang dipelajari selama perkuliahan ke praktik nyata. Peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lembaga pelayanan publik.
 - b. Bagi Universitas Methodist Indonesia
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi tambahan di perpustakaan universitas, sehingga mahasiswa lain dapat meneliti topik mengenai kedisiplinan kerja, komitmen kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi.
 - c. Bagi Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen Puskesmas Sitinjo mengenai permasalahan yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, dan K3. Hal ini akan memungkinkan terwujudnya pelayanan kesehatan yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas bagi masyarakat.

Kerangka Teori

Teori RBV (*Resource-Based View Theory*)

Barney dan Hesterly (2015) mendefinisikan *resources* sebagai seluruh aset, kemampuan, proses organisasi, informasi, dan pengetahuan yang dikendalikan perusahaan serta dapat digunakan untuk merumuskan dan menerapkan strategi. Setiap perusahaan memiliki kombinasi sumber daya yang heterogen, sehingga perbedaannya dalam kapabilitas dan kinerja tidak dapat dijelaskan hanya oleh faktor eksternal. Perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan apabila sumber daya yang dimilikinya memenuhi karakteristik *valuable, rare, imperfectly imitable*, dan *non-substitutable* (VRIN).

Teori DC (*Dynamic Capability Theory*)

Dalam pengembangan terbarunya, Teece (2023) menegaskan bahwa kapabilitas dinamis (*Dynamic Capability*) merupakan seperangkat mekanisme terintegrasi yang memungkinkan organisasi mengidentifikasi peluang dan ancaman, memobilisasi sumber daya untuk menangkap peluang strategis, serta melakukan penataan ulang aset dan proses internal secara berkelanjutan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kerangka ini menekankan pentingnya kemampuan organisasi untuk mengembangkan, menyesuaikan, dan mendesain ulang praktik manajemen sumber manusia (seperti pelatihan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta sistem kerja fleksibel) agar selaras dengan perubahan kebutuhan lingkungan.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil perilaku kerja individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Menurut Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan peran dan kedudukannya dalam organisasi. Kinerja tersebut mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins & Judge (2015), indikator kinerja berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan. Adapun beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat ketepatan, kerapian, dan keandalan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.
2. Kuantitas kerja, mencerminkan jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu, menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas, menggambarkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal guna mencapai hasil yang diharapkan.
5. Kemandirian, menilai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa bergantung pada bantuan orang lain.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Hafid & Sinta (2024) menjelaskan disiplin kerja sebagai alat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Disiplin kerja adalah sikap, kesadaran, dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan norma organisasi, yang digunakan sebagai alat manajerial untuk meningkatkan kepatuhan dan perilaku kerja sesuai standar organisasi.

Menurut Fahraini & Syarif (2022) disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kesediaan individu untuk mematuhi serta menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di dalam suatu organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015), disiplin kerja dapat diuraikan ke dalam beberapa dimensi utama yang menjadi indikator pelaksanaannya. Dimensi-dimensi tersebut mencakup:

1. Kehadiran, yaitu konsistensi pegawai dalam memenuhi kewajiban hadir sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan;
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja, yakni kepatuhan individu terhadap kebijakan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan organisasi;
3. Ketaatan pada standar kerja, yaitu kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kualitas kerja yang telah ditetapkan; serta
4. Etika dalam bekerja, yang mencerminkan perilaku profesional dan moralitas pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

Komitmen Kerja

Pengertian Komitmen Kerja

Cohen (2015) menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan suatu dorongan atau kekuatan internal yang menuntun individu untuk bertindak dan berupaya dalam mencapai satu atau lebih tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Terry (2020) menyatakan bahwa komitmen kerja merupakan suatu bentuk kesungguhan individu dalam mendukung tujuan organisasi serta tekad yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tanpa adanya keinginan untuk meninggalkannya.

Indikator Komitmen Kerja

Menurut Ricard (2021), indikator yang menggambarkan tingkat komitmen kerja seorang karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan tempat kerjanya serta menunjukkan tekad untuk tetap bergabung dan berkontribusi dalam jangka waktu yang lama di organisasi yang telah dipilihnya.
2. Kemauan untuk berupaya maksimal demi keberhasilan organisasi. Hal ini terlihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja melampaui standar atau ekspektasi yang ditetapkan, dengan tujuan mendukung kemajuan dan keberlanjutan organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi menunjukkan kepedulian terhadap kondisi dan perkembangan organisasinya.
3. Kesesuaian nilai-nilai organisasi. Komitmen juga tercermin dari kemampuan karyawan untuk menerima, memahami, dan menginternalisasi nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Dengan adanya kesesuaian nilai tersebut, pegawai akan lebih mudah menyesuaikan diri serta cenderung bertahan dalam waktu yang panjang.
4. Kesesuaian tujuan organisasi. Komitmen kerja muncul ketika pegawai dapat menerima dan mendukung tujuan organisasi, serta berperan aktif dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan, sehingga tercipta keselarasan antara kepentingan individu dan kepentingan institusi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Wirawan (2015), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mencakup seluruh upaya yang dilakukan untuk menjamin serta melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya melalui pencegahan terhadap kecelakaan dan penyakit yang timbul akibat aktivitas kerja.

Sementara itu, Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi kerja yang aman dan terlindungi dari risiko cedera, kerusakan, maupun kerugian di tempat kerja. Adapun indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi aspek-aspek seperti keadaan lingkungan kerja, pencahayaan, penggunaan peralatan kerja, serta kondisi fisik dan mental karyawan.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Nuril (2019:16), indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdiri atas beberapa komponen penting yang mencerminkan sejauh mana perusahaan memperhatikan aspek perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja :

- a. Pembiayaan kesehatan
Pembiayaan kesehatan mengacu pada besarnya dana yang dialokasikan oleh perusahaan untuk mendukung berbagai program dan layanan kesehatan yang dibutuhkan oleh karyawan secara individu maupun kolektif.
- b. Pelayanan kesehatan
Pelayanan kesehatan mencerminkan kewajiban perusahaan dalam menyediakan fasilitas dan dukungan kesehatan yang memadai bagi seluruh karyawan. Bentuknya dapat berupa pemberian tunjangan kesehatan atau pendaftaran karyawan dalam program jaminan kesehatan seperti BPJS yang ditanggung oleh perusahaan.
- c. Perlengkapan
Perlengkapan berkaitan dengan ketersediaan fasilitas penunjang, termasuk obat-obatan atau alat kesehatan yang dapat digunakan di lingkungan kerja untuk menangani kondisi darurat atau cedera ringan.
- d. Tempat penyimpanan barang
Tempat penyimpanan barang adalah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menyimpan barang-barang milik karyawan sebelum mereka memasuki area kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan aman.
- e. Wewenang pekerjaan
Wewenang pekerjaan mengacu pada nilai-nilai dan norma perilaku yang dipegang oleh seluruh karyawan, termasuk pimpinan, dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini berkaitan dengan sikap, tanggung jawab, serta etika kerja di lingkungan perusahaan.
- f. Kelalaian
Kelalaian merupakan salah satu faktor utama penyebab kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian besar, baik berupa korban jiwa maupun kerugian materi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengurangi potensi kelalaian melalui pengawasan, pelatihan, dan penerapan prosedur keselamatan kerja yang ketat.

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugeng (2022:28), "Pendekatan kuantitatif dalam penelitian merupakan metode yang menitikberatkan pada

pemaknaan fenomena atau variabel melalui ukuran-ukuran yang bersifat numerik dan dapat dihitung. Data kuantitatif tersebut umumnya diperoleh melalui instrumen seperti kuesioner, tes, maupun observasi terukur.”.

Populasi dan Sampel

Menurut Roflin dkk (2021), populasi merupakan sekumpulan individu yang menjadi objek kajian (subjek) atau memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Individu yang menjadi objek tersebut disebut sebagai unit penelitian atau satuan pengamatan (unit of observation), sedangkan jumlah keseluruhan individu yang termasuk dalam populasi disebut ukuran populasi atau besar populasi. Dalam konteks penelitian ini, populasi pegawai Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi, pada tahun 2025 yang berjumlah sebanyak 45 orang. Sampel

Menurut Roflin dkk (2021), sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian sekaligus sumber data dan informasi yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Pernyataan tersebut mengandung dua maksud, yakni (1) setiap elemen dalam populasi harus memiliki kesempatan untuk terpilih sebagai sampel, dan (2) sampel berfungsi sebagai representasi dari populasi. Dengan demikian, jumlah sampel harus memadai agar mampu mencerminkan karakteristik populasi secara akurat. Berdasarkan hal tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang pegawai yang bekerja di Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan, nilai residual mengikuti distribusi normal. Model regresi yang baik seharusnya memiliki residual yang berdistribusi normal agar hasil analisis dapat diinterpretasikan secara tepat.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen, karena hal tersebut dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi tidak akurat.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila varian residual antar pengamatan sama, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini membantu peneliti memahami sejauh mana perubahan pada satu atau lebih variabel bebas dapat memengaruhi variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen, serta untuk menilai kelayakan model regresi yang dihasilkan pada tingkat signifikansi α sebesar 5%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97), koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

3. Hasil Penelitian
 Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas

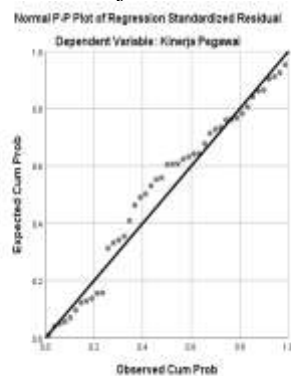
Tabel 3.1 Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41764852
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.096
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113 ^c

Sumber : Diolah Penulis, 2026

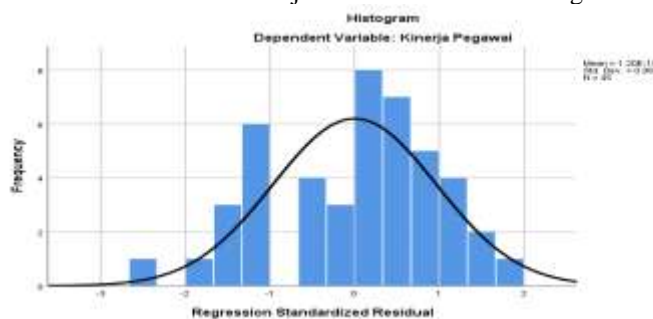
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,113, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 3.1 Uji Normalitas Probability Plot



Berdasarkan Gambar 3.1 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 Uji Normalitas Kurva Histogram



Gambar 3.2 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.179	2.848		
	Disiplin Kerja	.227	.075	.537	1.863
	Komitmen Kerja	.189	.088	.557	1.795
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.352	.055	.807	1.240

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF masing masing variabel bebas adalah 1,863, 1,795, dan 1,240, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Glejser

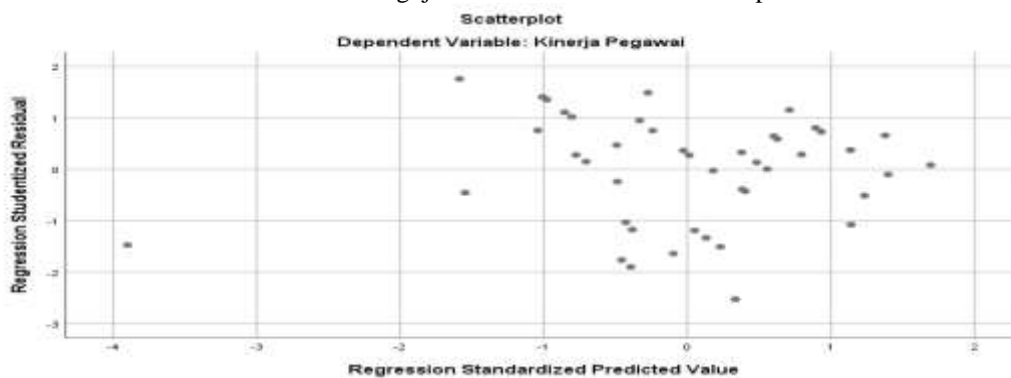
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.961	1.506		2.631	.012
	Disiplin Kerja	-.075	.040	-.371	-1.898	.065
	Komitmen Kerja	.043	.047	.177	.919	.363
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	-.036	.029	-.199	-1.245	.220

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,065, 0,363, dan 0,220 dimana seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan Gambar 3.3, Berdasarkan hasil output gambar secara scatterplot, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.179	2.848		4.277	.000
	Disiplin Kerja	.227	.075	.314	3.024	.004
	Komitmen Kerja	.189	.088	.219	2.150	.037
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.352	.055	.543	6.407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 12,179 + 0,227 X_1 + 0,189 X_2 + 0,352 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 12,179 artinya jika nilai disiplin kerja, komitmen kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai adalah 12,179.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,227 artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,227 satuan.
3. Koefisien regresi komitmen kerja (X_2) sebesar 0,189 artinya jika komitmen kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,189 satuan.
4. Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_3) sebesar 0,352 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,352 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam model regresi linear. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = \frac{\alpha}{2} (n-k-1)$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

α = 5%

$$t \text{ tabel} = \frac{0,05}{2} (45-3-1) = 0,0025;41$$

$$t \text{ tabel} = 2,019.$$

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.179	2.848		4.277	.000
	Disiplin Kerja	.227	.075	.314	3.024	.004
	Komitmen Kerja	.189	.088	.219	2.150	.037
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.352	.055	.543	6.407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar 3,024 > t tabel 2,019 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05, maka dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung komitmen kerja sebesar 2,150 > t tabel 2,019 dan nilai signifikansi sebesar 0,037 < 0,05, maka dapat disimpulkan komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 6,407 > t tabel 2,019 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Uji hipotesis simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *employee engagement*, *career development*, dan *team work* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel serta melihat nilai signifikansi (Sig.). Kriteria pengambilan keputusan :

Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F = (df_1:df_2)$$

$$df_1 = k-1, df_2 = n - k$$

n = jumlah sampel, k = jumlah variabel

$$df_1 = 4-1 = 3, df_2 = 45-4 = 41, F = 3;41, \text{ maka diperoleh nilai F tabel sebesar } 2,83$$

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.550	3	94.850	43.978	.000 ^b
	Residual	88.428	41	2.157		
	Total	372.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komitmen Kerja , Disiplin Kerja

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 43,978 > F tabel 2,83, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara disiplin kerja, komitmen kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.746	1.469
a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komitmen Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,746. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, komitmen kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya $100\% - 74,6\% = 24,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Resource-Based View (RBV) menekankan bahwa keunggulan kompetitif organisasi sangat bergantung pada kualitas serta pengelolaan sumber daya internal yang dimiliki. Sumber daya internal tersebut tidak hanya mencakup aset berwujud, tetapi juga sumber daya tidak berwujud seperti kapabilitas, kompetensi, dan perilaku karyawan yang dikelola secara efektif oleh organisasi.

Dalam perspektif RBV, disiplin kerja dapat dipahami sebagai bagian dari praktik *Human Resource Management* (HRM) yang mencerminkan kapabilitas perilaku karyawan dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Disiplin kerja berperan dalam membentuk pola perilaku yang konsisten, patuh terhadap aturan, serta berorientasi pada pencapaian standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Boon dkk. (2018) menegaskan bahwa kapabilitas yang bersumber dari pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengaturan perilaku karyawan, merupakan bagian dari aset internal yang bernilai bagi organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat diposisikan sebagai praktik HRM yang berkontribusi dalam membangun kapabilitas organisasi melalui konsistensi perilaku dan kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Dalam konteks *Dynamic Capability Theory* (DCT), disiplin kerja dapat diposisikan sebagai bagian dari kapabilitas dinamis pada tingkat operasional yang memungkinkan organisasi menjaga konsistensi perilaku karyawan dalam merespons tuntutan lingkungan kerja yang terus berubah. DCT menekankan bahwa keunggulan kompetitif tidak hanya bertumpu pada kepemilikan sumber daya, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk membangun, mengembangkan, dan memperbarui kapabilitas internal melalui mekanisme *sensing*, *seizing*, dan *reconfiguring* (Teece dkk., 2024).

Dari perspektif tersebut, disiplin kerja berfungsi sebagai pola perilaku teratur yang menopang stabilitas proses kerja sekaligus memfasilitasi adaptasi organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipahami sebagai elemen mikro-perilaku yang memperkuat kapabilitas dinamis organisasi, khususnya dalam meningkatkan reliabilitas proses dan menjaga kinerja organisasi ketika melakukan transformasi strategis.

Dari pembahasan tersebut, disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dkk. (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai salah satu variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan dengan variabel bebas lain, yaitu motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,024 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,019. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,004 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam perspektif *Resource-Based View* (RBV), komitmen kerja dipandang sebagai aset manusia yang bernilai karena mendorong terbentuknya perilaku karyawan yang selaras dengan tujuan strategis organisasi. Komitmen kerja yang kuat mencerminkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya serta kesediaan untuk mengerahkan usaha terbaik secara berkelanjutan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja dan stabilitas perilaku kerja dalam organisasi.

Komitmen kerja juga berperan dalam membentuk kapabilitas yang sulit ditiru, seperti loyalitas, keandalan, dan keterlibatan kerja yang konsisten. Menurut van Rossenberg dkk. (2022), komitmen merupakan elemen penting dalam praktik Human Resource Management karena berfungsi sebagai mekanisme yang memperkuat keterkaitan antara kebijakan SDM dan perilaku karyawan. Oleh karena itu, komitmen kerja dapat diposisikan sebagai sumber daya internal yang mendukung terciptanya keunggulan kompetitif berkelanjutan sebagaimana dijelaskan dalam kerangka RBV.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiryono dkk. (2025) menunjukkan bahwa efektivitas kapabilitas dinamis terhadap kinerja organisasi sangat bergantung pada *Strategic Human Resource Management* (SHRM). Hasil ini menggarisbawahi bahwa dinamika internal dan eksternal harus diperhitungkan agar kapabilitas yang dimana termasuk aspek manajerial dan sumber daya manusia, dapat berkontribusi optimal terhadap performa. Jika dihubungkan dengan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), maka komitmen kerja karyawan dapat dianggap sebagai salah satu dari kapabilitas dinamis: komitmen ini menyediakan stabilitas sosial dan kesediaan karyawan untuk beradaptasi, sehingga memungkinkan proses *sensing-seizing-reconfiguring* berjalan efektif.

Dari pembahasan tersebut, komitmen kerja berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik dkk. (2024), yang menyatakan bahwa komitmen kerja sebagai salah satu variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan dengan variabel bebas lain, yaitu kedisiplinan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel komitmen kerja sebesar 2,150 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,019. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi.

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ibrahim dkk. (2024), penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditingkatkan melalui pengembangan *dynamic organisational capabilities* yang memungkinkan organisasi secara adaptif merespons perubahan risiko dan kompleksitas lingkungan kerja. Berdasarkan perspektif *Dynamic Capability Theory* (DCT), kemampuan dinamis tersebut mencakup proses *sensing, learning, integrating, dan coordinating*, yaitu kapabilitas untuk mendeteksi potensi bahaya, menginternalisasi pengetahuan keselamatan, mengintegrasikan prinsip keselamatan dalam proses desain dan operasi, serta mengoordinasikan seluruh pemangku kepentingan dalam pengelolaan risiko.

Kemampuan dinamis ini berperan penting dalam penerapan *Design for Safety* (DfS), di mana keselamatan dipertimbangkan sejak tahap perencanaan sehingga risiko kecelakaan dapat diminimalkan secara proaktif. Dengan demikian, kerangka kapabilitas dinamis tersebut memberikan dasar teoretis bahwa efektivitas K3 tidak hanya bergantung pada kepatuhan prosedural, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk terus belajar, beradaptasi, dan mengonfigurasi ulang sumber dayanya dalam menghadapi perubahan kondisi kerja.

Dari pembahasan tersebut, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safutri dkk. (2025), yang menyatakan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai salah satu variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan dengan variabel bebas lain, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 6,407 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,019. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa K3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi.

Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan kerja, menjalankan prosedur, serta menjaga konsistensi perilaku kerja merupakan bentuk kapabilitas internal yang bernilai bagi organisasi. Dalam perspektif Resource-Based View (RBV) dan Dynamic Capability Theory (DCT), disiplin kerja berperan sebagai praktik manajemen sumber daya manusia yang memperkuat reliabilitas proses kerja dan mendukung efektivitas operasional organisasi dalam menghadapi tuntutan perubahan lingkungan kerja.

Selanjutnya, komitmen kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen kerja mencerminkan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik secara berkelanjutan. Dalam kerangka RBV, komitmen kerja dipandang sebagai aset tidak berwujud yang bernilai dan sulit ditiru, karena membentuk perilaku kerja yang loyal, andal, dan konsisten. Selain itu, komitmen kerja dapat diposisikan sebagai bagian dari kapabilitas dinamis yang mendukung proses adaptasi organisasi melalui stabilitas sosial dan kesiapan pegawai dalam mendukung perubahan dan pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan K3 yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga mampu meminimalkan risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan yang dapat menurunkan produktivitas kerja. Dalam perspektif Dynamic Capability Theory, K3 tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, tetapi sebagai hasil dari kemampuan organisasi dalam mengelola, mengkoordinasikan, dan mengonfigurasi ulang sumber daya secara adaptif. Dengan demikian, K3 berperan sebagai sistem pendukung strategis yang menjaga kualitas sumber daya manusia dan mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 43,978 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,83. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja, komitmen kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komitmen kerja, dan K3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari sinergi berbagai aspek yang saling berkaitan. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk bekerja tepat waktu dan sesuai prosedur, komitmen kerja menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi, sedangkan penerapan K3 yang baik menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kombinasi ketiga variabel tersebut akan membentuk perilaku kerja yang positif dan produktif. Dalam konteks Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi, sinergi antara disiplin, komitmen, dan K3 sangat penting dalam mendukung pelayanan kesehatan yang optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan kebijakan yang terintegrasi guna meningkatkan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan demi tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi. Komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi. Disiplin kerja, komitmen kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,746. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, komitmen kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya $100\% - 74,6\% = 24,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Disarankan agar manajemen Puskesmas Sitinjo Kabupaten Dairi terus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Penelitian

selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai seperti kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian atau menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih variatif dan mendalam. Disarankan agar organisasi terus meningkatkan kualitas pengelolaan SDM melalui program pelatihan, pengembangan kemampuan, serta peningkatan sistem komunikasi organisasi guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Referensi

1. A'yuni, N. R. D., Arisanti, D., Soedarmanto, & Mudayat. (2024). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak).
2. Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
3. Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2015). *Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases* (5th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
4. Cohen, A. (2015). *Organizational Commitment Research: Past, Present and Future*. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 12–23.
5. Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
6. Frimalendra, A., Yona Sari, S., & dan bisnis, E. (2025). Journal of Science Education and Management Business Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tapan dengan Beban Kerja sebagai Variabel Intervening. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>
7. Ghozali, Z., Martini, R., Arifin, M. A., Masnoni, M., Sutandi, S., Rinaldi, M., ... & Anggraini, H. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
8. Hafid, M. F. A., & Sinta, D. R. (2024). *Work discipline development as a key to success in human resource management*. *JME: Journal of Management Education*, 4(1). <https://doi.org/10.24252/jme.v4i1.51089>
9. Irwan, A. (2024). Pengaruh Komitmen dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(1). <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
10. Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
11. Mooy, D., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Putu Nursiani, N. (2023). The Effect Of Work Environment, Occupational Safety And Health (K3) On Employee Performance At Oesao Health Center Koresponden : a) de.
12. Panjaitan, H., Saragih, J., Florenta Butar -Butar, D., Pardede, A., & Syahfitri, N. (2022). Pengaruh Komitmen dan Bebabn Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Serdang Bedagai (Vol. 10, Issue 1).
13. Permatasari, I., Simanjuntak, M. R., & Ginting, T. (2020). Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Morawa. *Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi (JKF)*, 3(1), 132–137. <https://doi.org/10.35451/jkf.v3i1.529>
14. Ricard, A. (2021). *Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
15. Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
16. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
17. Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit Nem.
18. Sugeng, B. (2022). *Fundamental metodologi penelitian kuantitatif (eksplanatif)*. Deepublish.
19. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
20. Terry, G. R. (2020). *Principles of Management*. New York: Richard D. Irwin, Inc.
21. Wirawan, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
22. Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.