

Reinisya Ayu Prianti

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa, reinisya.ayu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja *non* fisik, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh pegawai negeri sipil UPTD Puskesmas Buluspesantren II yang berjumlah 33 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 25 *for windows*. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja *non* fisik, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,317 atau 31,7%. Artinya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja *non* fisik, beban kerja dan motivasi kerja sebesar 31,7%, sedangkan sisanya 86,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan *Non* Fisik, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of non- physical work environment, workload, and work motivation on employee performance at UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Data collection techniques in this study were using interviews, questionnaires, and literature studies. The sampling technique in this study used a saturated sample technique, namely all civil servants of UPTD Buluspesantren II Health Center which amounted to 33 respondents. The method used is a quantitative method. This research uses multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS 25 for windows application. Based on the results of the t-test, non- physical work environment variables, workload, and work motivation together have a significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination test show that the Adjusted R Square 0.317 or 31.7%. This means that employee performance can be influenced by non-physical work environment, workload and work motivation by 31.7%, while the remaining 86.3% is influenced by other factors not observed in this study.

Keywords: *Non -Physical Work Environment, Workload, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi pemerintah maupun swasta. Secara garis besar, sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi yang berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Werther dan Davis (1996) sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Artinya untuk menghasilkan keberhasilan proses operasional suatu organisasi sangat ditentukan kualitas sumber daya manusia tersebut dalam hal ini adalah pegawai

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Salah satu contohnya yaitu UPTD Puskesmas Buluspesantren II sebagai salah satu fasilitas pelayanan publik yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan seperti, pemeriksaan umum, pemeriksaan kesehatan gigi dan mulut, laboratorium, KIA, KB, imunisasi, MTBS, pelayanan VCT, pelayanan IVA, farmasi, konseling dan persalinan 24 jam. Berdasarkan hal itu, peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai.

Kinerja menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) merupakan hasil atau prestasi karyawan yang dinilai dari segi kualitas berdasarkan standar kerja yang

ditentukan oleh pihak organisasi atau perusahaan. Penilaian kinerja di Puskesmas lebih memfokuskan unsur-unsur penilaian seperti prestasi kerja, orientasi pelayanan, komitmen, ketaatan, kerjasama, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah dijabatinya.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II sudah baik namun masih belum maksimal, dilihat dari pencapaian tahun 2019 dan 2020 capaian dari masing-masing pegawai masih ada beberapa pegawai yang mempunyai nilai capaian dengan jumlah yang diperoleh mengalami penurunan. Apabila tidak dilakukan perbaikan dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Apalagi untuk kondisi pandemi sekarang ini, kinerja pegawai Puskesmas benar-benar harus ditingkatkan agar semakin banyak masyarakat yang terlayani dengan baik.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adanya faktor lingkungan kerja *non* fisik. Lingkungan kerja *non* fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) bahwa lingkungan kerja *non* fisik yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Buluspesantren II berkaitan dengan lingkungan kerja *non* fisik pada pegawai Puskesmas menyatakan bahwa PNS di Puskesmas Buluspesantren II mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, bisa dilihat dari segi pendidikan maupun sikap dan sifat yang berbeda yang tidak dapat dilihat secara fisik. Perbedaan tersebut tidak menghalangi untuk membangun hubungan baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan yang harus dilakukan, karena hal tersebut diharapkan bisa menumbuhkan rasa saling membutuhkan, pegawai juga mendapatkan perlakuan baik dari rekan kerja dan pemimpin, serta merasa nyaman dan aman di tempat kerja. Akan tetapi, pada saat pandemi Covid 19 ini puskesmas mendorong kebijakan baru pada lingkungan *non* fisik yaitu hubungan rekan kerja lebih dibatasi dengan jaga jarak, adanya standar dan prosedur yang semakin banyak terkait pelaksanaan protokol pencegahan Covid 19.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Menurut Munandar (2001:383) beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Dhania (2010:16) dalam Paramitadewi, pengertian beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kondisi dari pekerjaan masing-masing pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda tugas medis maupun *non* medis. Selain itu, tanggung jawab dan tugas yang saat ini dirasakan oleh pegawai Puskesmas Buluspesantren II yaitu pekerjaan mereka bertambah karena adanya pandemi Covid-19 mengingat bahwa bekerja di lingkungan pelayanan kesehatan dan saat ini mereka merupakan garda terdepan untuk menghadapi

masalah pandemi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai beban kerja yang cukup tinggi dari yang seharusnya. Hal ini akan berdampak kepada tingginya beban kerja yang dialami tenaga kesehatan yang nantinya akan mengalami atau mempengaruhi kondisi fisik namun juga psikologi. Pegawai dituntut untuk bekerja lebih maksimal di masa pandemi seperti memberikan sosialisasi terkait bahaya Covid 19 kepada masyarakat, memberikan vaksinasi Covid 19 di daerah Puskesmas atau bahkan keliling desa untuk melaksanakan pemberian vaksinasi dimana Puskesmas Buluspesantren II.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menjadi semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja ini juga dapat diartikan sebagai hal yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Menurut Robbins (2011:222), motivasi merupakan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usahanya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Buluspesantren II dan beberapa pegawai berkaitan dengan motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Buluspesantren II, bahwa melihat pentingnya aspek motivasi ini Puskesmas dalam memberikan motivasi sudah baik. Motivasi yang diberikan terhadap pegawai salah satunya memberikan dorongan dan semangat agar dalam melakukan pekerjaannya bisa dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal sesuai dengan kemampuan para pegawai. Apalagi disaat pandemi sekarang ini, pasti pegawai membutuhkan dorongan dan semangat dari pemimpin maupun sesama rekan kerja, karena mereka saat ini adalah garda terdepan dalam menghadapi pandemi Covid-19. Motivasi yang diberikan membuat pegawai Puskesmas dalam melayani masyarakat dapat bekerja dengan maksimal dan dapat melayani dengan baik, sehingga jika motivasi yang diberikan kepada pegawai tinggi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja *non* fisik menurut Sedarmayanti (2001) merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja *non* fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Stefano dalam Fath (2015) yaitu :

- a. Prosedur kerja
- b. Standar kerja
- c. Pertanggungjawaban supervisor
- d. Kejelasan tugas
- e. Sistem penghargaan

f. Hubungan antar karyawan

Beban Kerja

Menurut Sunarso dalam Rolos *et. al* (2018), beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Putra (2012) yaitu :

- Target yang harus dicapai
- Kondisi pekerjaan
- Standar pekerjaan

Motivasi Kerja

Menurut Suntoyo (2012:11) motivasi dapat diartikan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Motivasi kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Syahyuti 2010 yaitu :

- Dorongan mencapai tujuan
- Semangat kerja
- Inisiatif dan kreatifitas
- Rasa tanggung jawab

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2007) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Faustino Cardoso Gomes (2010:142) yaitu :

- Quantity of work
- Quality of work
- Job knowledge
- Creativeness
- Coorporation
- Dependability
- Intiative
- Personal qualities

HIPOTESIS

- H1 : diduga lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PNS UPTD Puskesmas Buluspesantren II.
- H2 : diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PNS UPTD Puskesmas Buluspesantren II.
- H3 : diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II.
- H4 : diduga ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja *non* fisik, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini berupa Rekapitulasi PPKPNS Tahun 2019 dan 2020. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari medis dan *non* medis diantaranya dokter, bidan, perawat, asisten apoteker, nutrisionis (medis) dan administrasi umum, kepala UPTD kepala bagian tata usaha (*non* medis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI INSTRUMEN

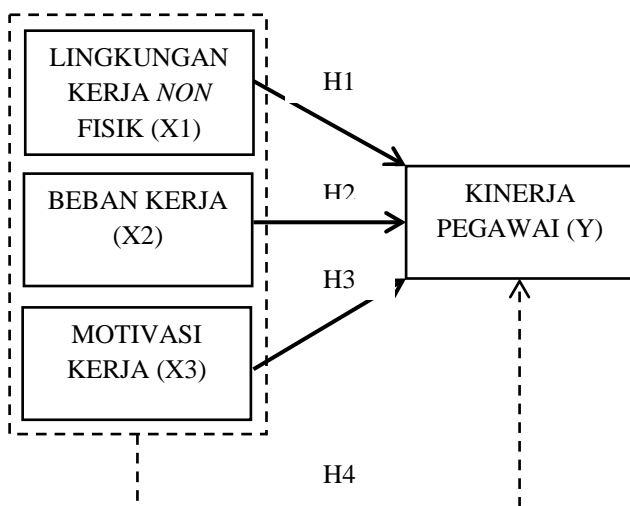
1. Uji Validitas

Tabel IV- 1
Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Status
1	Butir 1	0.696	0.2913	0.000	Valid
2	Butir 2	0,814	0.2913	0,000	Valid
3	Butir 3	0,827	0.2913	0,000	Valid
4	Butir 4	0,610	0.2913	0,000	Valid
5	Butir 5	0,425	0.2913	0,007	Valid
6	Butir 6	0,387	0.2913	0,013	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Gambar II - 1
Model Empiris



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian 2022

Tabel IV- 2
Validitas Beban Kerja

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Status
1	Butir 1	0,761	0.2913	0,000	Valid
2	Butir 2	0,755	0.2913	0,000	Valid
3	Butir 3	0,806	0.2913	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Tabel IV- 3
Validitas Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Status
1	Butir 1	0.711	0.2913	0,000	Valid
2	Butir 2	0,736	0.2913	0,000	Valid
3	Butir 3	0,798	0.2913	0,000	Valid
4	Butir 4	0,844	0.2913	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Tabel IV- 4
Validitas Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Status
1	Butir 1	0,691	0.2913	0,000	Valid
2	Butir 2	0,635	0.2913	0,000	Valid
3	Butir 3	0,681	0.2913	0,000	Valid
4	Butir 4	0,507	0.2913	0,001	Valid
5	Butir 5	0,380	0.2913	0,015	Valid
6	Butir 6	0,451	0.2913	0,004	Valid
7	Butir 7	0,647	0.2913	0,000	Valid
8	Butir 8	0,783	0.2913	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel lingkungan kerja *non* fisik, beban kerja, dan motivasi kerja dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2913. Sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV- 5
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Nilai Minimum	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,714	Reliabel
2	Beban Kerja	0,60	0,666	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,60	0,738	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,60	0,751	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel IV-9 dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena masing-masing instrumen memiliki nilai alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasinya menunjukkan bahwa hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien > 0.60 .

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolonieritas

Tabel IV- 6
Hasil Uji Multikolinieritas

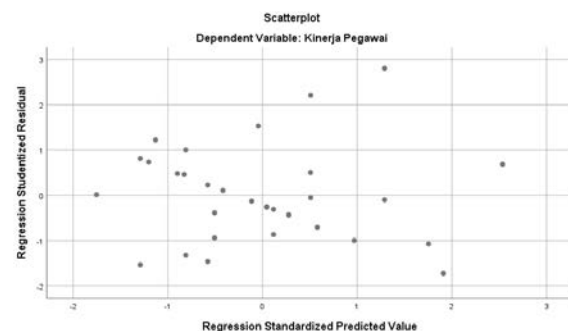
No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,921	1,086
2	Beban Kerja	0,995	1,005
3	Motivasi Kerja	0,922	1,085

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel IV-10 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $VIF \leq 10$ dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Berdasarkan data ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga model ini dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV - 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

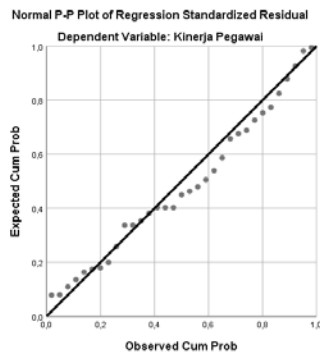


Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Gambar IV-1 dapat dilihat bahwa terjadi pola titik-titik yang menyebar dan titik teratur, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari responden.

3. Uji Normalitas

Gambar IV - 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Gambar VI-2 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan ada beberapa butir yang menjauh dari sekitar diagonal. Hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi Sub struktural dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel IV- 7
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75838972
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,069
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel IV –7 uji kolmogorov smirnov di atas, diketahui bahwa signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Sesuai dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Maka model regresi memnuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV- 8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20,592	5,808		3,546	,001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,540	,237	-,347	-2,279	,030
	Beban Kerja	-,319	,200	-,233	-1,594	,122
	Motivasi Kerja	1,399	,377	,565	3,711	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel IV-12 dan rumus persamaan regresi di atas, maka persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = 20,592 - 0,540 X_1 - 0,315 X_2 + 1,399 X_3 + e$$

UJI HIPOTESIS

1. Uji t

Tabel IV- 9
Hasil Uji t (Parsial)

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	-2,279	1,699	0,030	Ditolak
2	Beban Kerja	-1,594	1,699	0,122	Ditolak
3	Motivasi Kerja	3,711	1,699	0,001	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel IV 13, maka dapat dijelaskan bahwa :

- Pengaruh lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Hasil t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik -2,279 lebih kecil daripada t_{tabel} 1,699, dengan tingkat signifikansi 0,030 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis (H_a) ditolak, yang memiliki makna bahwa lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II.
- Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Hasil t_{hitung} variabel beban kerja -1,594 lebih kecil daripada t_{tabel} 1,699, dengan tingkat signifikansi 0,122 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis (H_a) ditolak, yang memiliki makna bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II.

- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Hasil t_{hitung} variabel motivasi kerja 3,711 lebih besar daripada t_{tabel} 1,699, dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis (H_a) diterima, yang memiliki makna bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II.

2. Uji F (Simultan)

Tabel IV- 10
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60,937	3	20,312	5,954	,003 _b
Residual	98,942	29	3,412		
Total	159,879	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel IV-14, dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,954 > 2,93$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV- 11
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 _a	,381	,317	1,84710

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel IV-15, dapat dianalisis bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,317 atau 31,7%. Hal ini memiliki makna bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variasi dari ketiga variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan motivasi kerja sebesar 31,7%, sedangkan sisanya 86,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai PNS di UPTD Puskesmas Buluspesantren II

Hipotesis pertama dalam penelitian diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar $0,030 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-2,279 < t_{tabel}$ sebesar 1,699, sehingga hipotesis (H_1) ditolak dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II.

Artinya hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja non fisik akan memperburuk kinerja. Hal ini karena dilihat dari hasil pembagian kuesioner menunjukkan bahwa nilai yang tertinggi yaitu di prosedur kerja dimana prosedur yang saat ini diterapkan di UPTD Puskesmas Buluspesantren II sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan kondisi pada masa Pandemi Covid-19 ini memerlukan prosedur yang ketat sehingga hubungan rekan kerja lebih dibatasi dengan jaga jarak, adanya standar dan prosedur yang semakin banyak terkait pelaksanaan protokol pencegahan covid 19. Hal tersebut yang memungkinkan terjadinya lingkungan kerja non fisik yang ada disana masih kurang sehingga mengakibatkan lingkungan kerja di sana kurang nyaman. Selain itu, pegawai merasa kurang dekat dengan atasan yang menyebabkan mereka sungkan untuk saling menyapa dan kurangnya komunikasi antara pegawai dengan atasan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Bukit (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Anugerah Bersama Permai (PT.KABP).

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PNS di UPTD Puskesmas Buluspesantren II

Hipotesis kedua dalam penelitian diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel beban kerja (X_2) sebesar $0,122 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-1,594 < t_{tabel}$ sebesar 1,699, sehingga hipotesis (H_2) ditolak dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II.

Hal ini menjelaskan bahwa seperti apapun kondisi beban kerja PNS UPTD Puskesmas Buluspesantren II tidak mempengaruhi kinerja PNS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sekalipun pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II

melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya, namun tidak membuat pegawai tersebut merasa terbebani dengan apa yang dikerjakan sehingga beban kerja yang diberikan tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini terjadi karena pegawai mencintai pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap jabatannya (sumber: hasil wawancara dengan pegawai negeri sipil UPTD Puskesmas Buluspesantren II, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Frenelly F.M. Kimbal (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Astuti dan Lemana (2018) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PNS di UPTD Puskesmas Buluspesantren II

Hipotesis ketiga dalam penelitian diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_3) sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-3,711 > t_{tabel}$ sebesar $1,699$, sehingga hipotesis (H_3) diterima dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II mempunyai keinginan atau motivasi yang tinggi tentang pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan faktor dari dirinya sendiri maupun luar sehingga berdampak pada pegawai puskesmas yang berusaha keras untuk mencapai target dan ingin mengetahui seberapa baik bekerja. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi menjadikan para pegawai mempunyai semangat tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Maka dari itu, untuk mempertahankan motivasi kerja para pegawai, dengan kata lain semakin tinggi motivasi yang didapatkan pegawai, maka akan mampu meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Henifah (2018) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal. Selain itu, hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri *et al.* (2021), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Adapun hasil dari penelitian Wulandari dan Bagia (2020) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Seririt III.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PNS di UPTD Puskesmas Buluspesantren II

Hipotesis keempat dalam penelitian diajukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja *non* fisik, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 5,954 > F_{tabel} 2,93$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, artinya hipotesis (H_4) diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel lingkungan kerja *non* fisik, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II, maka model ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi kinerja pegawai. Variabel dominannya adalah variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi paling besar yaitu $1,399$.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah

dikemukakan pada bab selanjutnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan makin baik lingkungan *non* fisik akan memperburuk kinerja. Hal ini karena dilihat dari hasil pembagian kuesioner menunjukkan bahwa nilai yang tertinggi yaitu di prosedur kerja dimana prosedur yang saat ini diterapkan di UPTD Puskesmas Buluspesantren II sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan kondisi pada masa Pandemi Covid-19 ini memerlukan prosedur yang ketat sehingga mengakibatkan hubungan rekan kerja lebih dibatasi dengan jaga jarak, adanya standar dan prosedur yang semakin banyak terkait pelaksanaan protokol pencegahan covid 19.
2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa seperti apapun kondisi beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini karena pegawai negeri sipil mencintai pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang masing-masing dimiliki oleh pegawai medis maupun *non* medis.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Artinya pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, sehingga pegawai akan memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai target yang di tentukan dan kinerja akan menjadi lebih optimal.

4. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Artinya pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, sehingga pegawai akan memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai target yang di tentukan dan kinerja akan menjadi lebih optimal.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar dan Marina, Resi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, Volume 3 Nomor 2.
- Ansory, Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Araujo, Bonifacio Borges Neto. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Kediri. 21(1).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asri, et.al. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(4), 647-656.
- Bukit, Niarita. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Anugerah bersama Permai (PT.KABP). *Tapanuli Journals*, 3(2).
- Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1), 15-23.
- Fath, Robby Alam. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Volume 16 Nomor 1.
- Ghazali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25 Edisi 9*. Semarang. Badan Penerbit universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henifah. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 6(1).
- Kimbal, F. F., Sendow, G. M., & Adare, D. J. (2015). Beban kerja, organizational citizenship behavior, dan keterlibatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Lesmana dan Astuti. 2018. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmam*, 6(2).
- Musa, Muhammad Nur Deni. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(2).
- Megawati, et.al. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5(2), 135-149.
- Meiliana, Restin dan Rino Sardanto. 2020 Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 5 No.1 (46-54).
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397.

- Priyatno. 2018. SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Rolos, *et. al.* 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Sagita, Debby dan Adrie Frans Assa. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 19(2).
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Subagio, Muchammad. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ITHACA RESOURCES. XIX(01) :101-120.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. Metode Kuantitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weight Limit*. *Jurnal Arika*, 5(2), 1978-1105.
- Syahyuti. 2010. Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tupti dan Fransiska. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, 3(2).
- Widodo, Suparno Eko. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wulandari, P. Ayu Asri dan I.W. Bagia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Pada Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), P-ISSN: 2685-5526.
- Wursanto, I. 2009. Dasar-Dasar ilmu Organisasi, Edisi Dua. Yogyakarta: Andi.