



PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS KUWARASAN

Sigit Bimantoro¹, Kabul Trifiyanto²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

sigitcahgrecek@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received:

Accepted:

Published:

Keywords: Leadership, non-physical work environment, physical work environment and performance

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja non fisik dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuwarasan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Puskesmas Kuwarasan sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for windows versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, (2) Variabel Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, (3) Variabel Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Pendahuluan

Organisasi yang baik adalah organisasi yang dalam perkembangannya menitik beratkan pada pengelolaan sumber daya manusia yang optimal karena SDM memiliki peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi mulai dari organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Termasuk organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan.

Pusat Kesehatan Masyarakat atau biasa disingkat puskesmas adalah salah satu organisasi sektor publik dalam bidang pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya pelayanan promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Puskesmas memiliki peranan yang sangat penting bagi pelayanan kesehatan masyarakat dan

merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan melalui kinerja yang optimal (Sulaeman, 2009).

Sebagai salah satu lembaga kesehatan, UPTD Puskesmas Kuwarasan berusaha meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat khususnya di wilayah kecamatan Kuwarasan kabupaten Kebumen. Peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan yaitu melalui peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Berdasarkan pengamatan peneliti dan wawancara terhadap pimpinan UPTD Puskemas di dapati bahwa kinerja pegawai Non PNS sebanyak 30 orang miliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan kewajiban pegawai membuat buku kegiatan harian kerja yang isinya menuliskan laporan secara harian terkait dengan pelayanan dan target dari masing-masing jabatan, nantinya buku kegiatan harian akan menjadi indikator pimpinan dalam melakukan evaluasi. Kepercayaan yang diberikan masyarakat dan pemerintah terhadap puskesmas tersebut adalah suatu tugas dan tanggung jawab berat yang harus dipikul sungguh-sungguh dengan penuh keikhlasan. Oleh sebab itu penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting, dengan mengetahui hal tersebut mempermudah suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai seorang pemimpin sebaiknya menggunakan kewenangannya dengan baik. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Drs.Heidjrachman (2001 : 217) bahwa pimpinan adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain dan didalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Vika sebagai salah satu pegawai di UPTD Puskesmas Kuwarasan Kabupaten Kebumen peran kepemimpinannya sudah cukup baik. Hal tersebut terlihat dengan adanya pembagian tugas yang merata dengan memperhatikan kopetensi dan tanggungjawab masing-masing pegawai. Selain itu perana pimpinan dirasakan sangat adil dalam mengevaluasi kinerja pegawai dibuktikan dengan menilai berdasarkan laporan kegiatan harian pegawai.

Tercipnya lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, Selanjutnya berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti didapati bahwa manajemen puskesmas dalam memberikan dan menciptakan lingkungan kerja sangatlah baik, hal itu dapat dibuktikan dengan terciptanya lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik yang memadai. Dengan memperhatikan kebutuhan secara biologis dan psikis pegawai, manajemen dan pimpinan puskesmas memberikan fasilitas liburan gratis bagi seluruh pegawai UPTS Puskesmas Kuwarasan yang terbagi atas dua periode setiap tahunnya. Hal ini di ambil sebagai langkah manajemen dalam menjaga kekeluargaan dan hubungan antar rekan kerja, tidak hanya itu fasilitas lainnya yang diberikan oleh manajemen iyalah mengadakan sebuah acara diluar lingkungan kerja seperti family gathering dan siraman rohani yang bertujuan untuk membahas program kerja bulanan dan evaluasi terhadap kinerja pegawai yang tercatat dalam rencana kerja harian pegawai.

Selain menambah fasilitas non fisik, menejemen dan pimpinan juga memperhatikan fasilitas menunjang kinerja pegawai yang berupa fisik atau fasilitas yang dapat dirasakan dan dilihat seperti komputer yang selalu diperbaharui sistemnya, penataan dan penerangan lampu yang dirasa cukup, kebersihan yang sangat diperhatikan dan penyediaan ruangan khusus bagi pegawai untuk beristirahat dan refresingkan pikiran. Kondisi lingkungan kerja sebagaimana di sampaikan diatas mampu mendukung dan menciptakan rasa aman bagi pegawai. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan pegawai akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang

dihasilkan oleh karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2004:31) bahwa "Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal". Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja (Y)

Wibowo (2014:70) menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Sedangkan Sutrisno mengatakan bahwa Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menajalankan tugas. Berdasarkan dua pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Selanjutnya Robbin dalam Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah jawaban atas pernyataan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu". Schermerson, Hunt dan Osborn dalam Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah pada beban kerja/target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Pengertian kinerja yang terakhir ini ternyata lebih luas dari pengertian-pengertian sebelumnya, dengan memberikan tolak ukur hasil kerja dari sudut kuantitas dalam arti target yang pada umumnya harus dihubungkan dengan waktu. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas hasil pekerjaan
- b. Kuantitas hasil pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja.

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya.

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita di kutip dalam Sunyoto, (2012: 34) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasu tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart di kutip dalam Sunyoto, (2012:34), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan

perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Indikator Kepemimpinan

Secara garis besar indikator kepemimpinan menurut Rivai (2012:53) adalah sebagai berikut:

- a. Bersifat adil
- b. Memberi sugesti
- c. Mendukung tujuan
- d. Katalisator
- e. Menciptakan rasa aman
- f. Sebagai wakil organisasi
- g. Sumber inspirasi
- h. Bersikap menghargai

Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah "semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Selanjutnya Wursanto (2009:269) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja" Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

- a. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan, (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Menurut Nitisemito di kutip dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan

kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

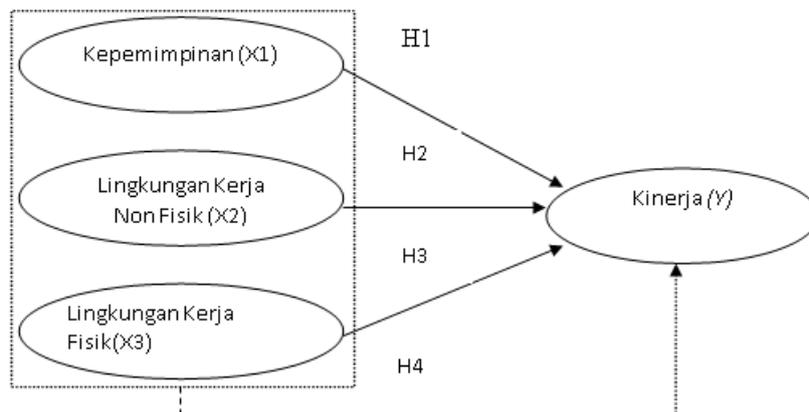
Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2012:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

Model Penelitian



Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kuwarasan Kabupaten Kebumen.
- H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kuwarasan Kabupaten Kebumen.
- H3 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kuwarasan Kabupaten Kebumen.

- H4 : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kuwarasan Kabupaten Kebumen.

Metode Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kuwarasan yang dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja non fisik dan Lingkungan Kerja fisik. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan kerja UPTD Puskesmas Kuwarasan sebanyak 30 pegawai.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian yang terdiri atas dua unsur, yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kuwarasan Kabupaten Kebumen sebanyak 30 orang Sampel adalah sebagian objek untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2009). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68), bahwa: "teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

Hasil dan Pembahasan

Analisi Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel IV- 1 Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Frekuensi | % |
|---------------|-----------|-------------|
| Laki-laki | 16 | 53,4% |
| Perempuan | 14 | 46,6% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Table diatas menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang (53,4%) dan untuk perempuan sebanyak 14 orang (46,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai puskesmas kuarasan yaitu perempuan.

Tabel IV- 2 Usia Responden

| Usia | Frekuensi | % |
|-------------|-----------|--------|
| 20-24 Tahun | 6 | 20% |
| 25-35 Tahun | 9 | 30% |
| 35-45 Tahun | 11 | 36,67% |
| >45 Tahun | 4 | 13,33% |

| | | |
|---------------|-----------|-------------|
| Jumlah | 30 | 100% |
|---------------|-----------|-------------|

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Table diatas menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan umur 20-24 tahun sebanyak 6 orang (20%), umur 25-35 tahun sebanyak 9 orang (30%), umur 35-45 sebanyak 11 orang (36,67%) dan umur >45 tahun sebanyak 4 orang (13,33%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai puskesmas kuarasan memiliki umur 35-45 tahun.

Tabel IV- 3 Lama Bekerja Responden

| No | Lama Bekerja | Jumlah (Responden) | Prosentase (%) |
|-------|--------------|--------------------|----------------|
| 1. | < 1 Tahun | 2 | 6,67% |
| 2. | 1 – 2 Tahun | 3 | 10% |
| 3. | 2 – 3 Tahun | 5 | 16,67% |
| 4. | 3 – 4 Tahun | 8 | 26,66% |
| 5. | 4 – 5 Tahun | 6 | 20% |
| 6. | > 5 Tahun | 6 | 20% |
| Total | | 30 | 100 % |

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Berdasarkan Tabel IV-3 diatas diketahui bahwa dari 30 responden yang dijadikan sampel, sebanyak 2 orang atau 6,67% sudah bekerja kurang dari 1 tahun, 3 orang atau 10% sudah bekerja selama 1 sampai 2 tahun, 5 orang atau 16,67% sudah bekerja selama 2 sampai 3 tahun, 8 orang atau 26,66% sudah bekerja sama 3 sampai dengan 4 tahun, 6 orang atau 20% sudah bekerja selama 4 sampai 5 tahun dan 6 orang lainnya atau 20% sudah bekerja lebih dari 5 tahun.

Analisis Statistik

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel IV- 4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|--------------|-------------|--------------|------------|
| X1.1 | 0,845 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X1.2 | 0,857 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X1.3 | 0,894 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X1.4 | 0,713 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X1.5 | 0,635 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X1.6 | 0,840 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X1.7 | 0,894 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X1.8 | 0,861 | 0,3610 | 0,000 | VALID |

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Berdasarkan Tabel IV-4 di atas menunjukkan semua instrumen Kepemimpinan dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Kepemimpinan dinyatakan Valid dan Sah.

Tabel V- 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|--------------|-------------|--------------|------------|
|-------|--------------|-------------|--------------|------------|

| | | | | |
|------|-------|--------|-------|-------|
| X2.1 | 0,675 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X2.2 | 0,726 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X2.3 | 0,747 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X2.4 | 0,720 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X2.5 | 0,645 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X2.6 | 0,431 | 0,3610 | 0,017 | VALID |
| X2.7 | 0,394 | 0,3610 | 0,031 | VALID |

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Tabel IV-5 di atas menunjukkan semua instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan Valid dan Sah.

Tabel IV- 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|--------------|-------------|--------------|------------|
| X3.1 | 0,680 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X3.2 | 0,534 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X3.3 | 0,488 | 0,3610 | 0,006 | VALID |
| X3.4 | 0,501 | 0,3610 | 0,005 | VALID |
| X3.5 | 0,711 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X3.6 | 0,604 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X3.7 | 0,618 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X3.8 | 0,628 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X3.9 | 0,680 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X3.10 | 0,605 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| X3.11 | 0,450 | 0,3610 | 0,000 | VALID |

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Tabel IV-6 di atas menunjukkan semua instrumen Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan Valid dan Sah.

Tabel IV- 7 Hasil Uji Validitas Kinerja

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|--------------|-------------|--------------|------------|
| Y1.1 | 0,720 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| Y1.2 | 0,774 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| Y1.3 | 0,797 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| Y1.4 | 0,697 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| Y1.5 | 0,669 | 0,3610 | 0,000 | VALID |
| Y1.6 | 0,377 | 0,3610 | 0,040 | VALID |

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Tabel IV-7 di atas menunjukkan semua instrumen Kinerja dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Kinerja dinyatakan Valid dan Sah.

Uji Reliabilitas

Tabel IV- 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

| Item Variabel | Nilai Cronbach Alpha Minimum | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------------------|------------------------------|----------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,60 | 0,899 | RELIABEL |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | 0,60 | 0,721 | RELIABEL |

| | | | |
|-----------------------------|------|-------|----------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X3) | 0,60 | 0,714 | RELIABEL |
| Kinerja (Y) | 0,60 | 0,737 | RELIABEL |

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Tabel IV-8 di atas, hasil analisis penelitian dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel IV- 4 Hasil Uji Multikolinieritas

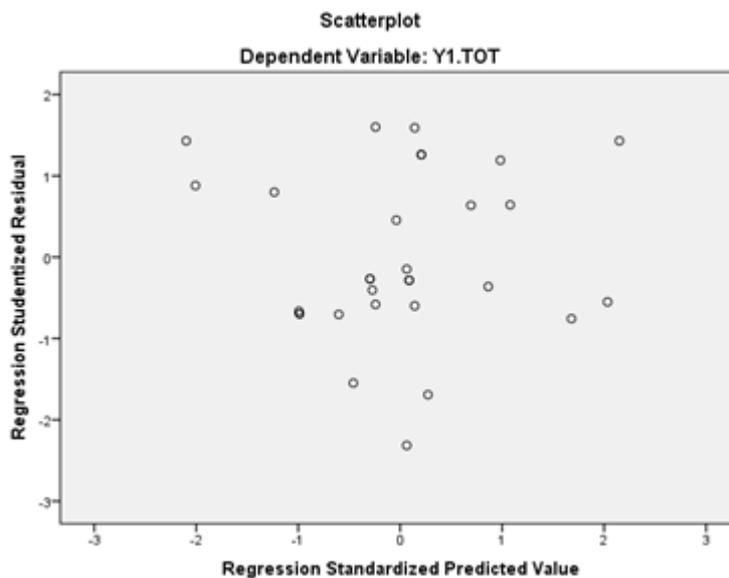
| Variabel | Tolerance | VIF |
|----------------------------|-----------|-------|
| Kepemimpinan | 0,264 | 3,782 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,773 | 1,294 |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,296 | 3,377 |

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Berdasarkan Tabel IV-10 diatas, seluruh nilai tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

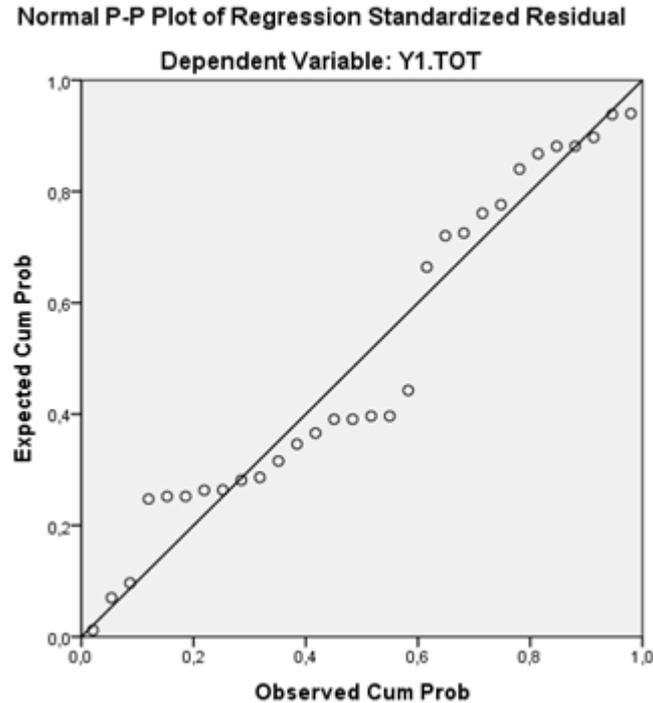
Gambar IV- 1 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar IV-1 grafik uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar IV- 2 Uji Normalitas



Sumber: Data Skunder diolah 2021

Berdasarkan gambar VI-2 diatas, dapat disimpulkan bahwa P-P Plot smenunjukkan pola distribusi normal. Pada gambar diatas juga dapat dilihat bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel IV- 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | -,051 | ,785 | | -,065 | ,949 |
| Kepemimpinan | -,080 | ,071 | -,132 | -1,115 | ,275 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | ,927 | ,106 | ,989 | 8,753 | ,000 |
| Lingkungan Kerja Fisik | ,017 | ,123 | ,024 | ,137 | ,892 |

a. Dependent Variable: Y1.TOT
 Sumber:Data Skunder diolah 2021

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.0 for windows maka dapat diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,051 - 0,080X_1 + 0,927X_2 + 0,017X_3 + e$$

Model Regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -0,051 yang berarti bila kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) tidak ada atau sama dengan nol, maka Kinerja karyawan (Y) pada Pegawai di UPTD Puskesmas Kuwarasan sebesar -0,051 satuan.
2. $b_1 = -0,080$
Koefisien regresi X1 sebesar -0,080 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kepemimpinan (X1), maka akan menurunkan Kinerja sebesar -0,080 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. $b_2 = 0,927$
Koefisien regresi X2 sebesar 0,927 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,927 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. $b_3 = 0,017$
Koefisien regresi X3 sebesar 0,017 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3), maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,017 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel IV- 5 Pengujian Hipotesis Uji t

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|----------------------------|---------------------------|------------|--------------|--------|------|
| | Unstandardized | | Standardized | | |
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | -,051 | ,785 | | -,065 | ,949 |
| Kepemimpinan | -,080 | ,071 | -,132 | -1,115 | ,003 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | ,927 | ,106 | ,989 | 8,753 | ,000 |
| Lingkungan Kerja Fisik | ,017 | ,123 | ,024 | ,137 | ,892 |

a. Dependent Variable: Y1.TOT

Sumber: Data Sekunder diolah 2021

1. Hubungan Antara Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-10 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel Kepemimpinan sebesar $0,003 < 0,05$ dengan hasil perhitungan diperoleh angka thitung $-1,115 < 2,055$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuwarasan.
2. Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-10 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $0,000 < 0,05$ dengan hasil perhitungan diperoleh angka thitung $8,753 < 2,055$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuwarasan.
3. Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-10 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar $0,892 > 0,05$ dengan hasil perhitungan diperoleh angka

thitung $0,137 < 2,055$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuwarasan.

Uji F

Tabel IV- 6 Pengujian Hipotesis Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 155,787 | 2 | 51,929 | 34,058 | ,000 ^b |
| | Residual | 45,742 | 30 | 1,525 | | |
| | Total | 201,529 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Berdasarkan data table IV-11 diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,058 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai Fhitung sebesar $34,058 > F_{tabel} 3,34$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kuwarasan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV- 7 Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,986 ^a | ,972 | ,968 | ,47187 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Skunder diolah 2021

Berdasarkan hasil Tabel IV-12 diatas, hasil uji menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,968, artinya 96,8% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Lingkungan Kerja fisik. Sedangkan sisanya 3,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Penutup dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dianalisis menggunakan SPSS for windows 23.0 mengenai pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kuwarasan maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini, responden dengan karakteristik, yang pertama berdasarkan jenis kelamin dari 30 responden yang dijadikan sampel, sebanyak 16 orang atau 53,4% berjenis kelamin laki-laki dan 14 orang atau 46,6% berjenis kelamin perempuan. Yang kedua dari 30 responden yang dijadikan sampel, sebanyak 6 orang atau 20% berusia 20 sampai dengan 24 tahun, 9 orang atau 30% berusia diantara 25 sampai dengan 35 tahun, 11 orang atau 36,67% berusia diantara 35 sampai dengan 45 tahun dan sebanyak 4 orang atau 13,33% berusia lebih dari 45 tahun. Dan yang terakhir dari 30 responden yang dijadikan sampel, sebanyak 2 orang atau 6,67% sudah bekerja kurang dari 1 tahun, 3 orang atau 10% sudah bekerja selama 1 sampai 2 tahun, 5 orang atau 16,67% sudah bekerja selama 2 sampai 3 tahun, 8 orang atau 26,66% sudah bekerja sama 3 sampai dengan 4 tahun, 6 orang atau 20% sudah bekerja selama 4 sampai 5 tahun dan 6 orang lainnya atau 20% sudah bekerja lebih dari 5 tahun.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang ada di UPTD Puskesmas Kuwarasan tidak mempengaruhi kinerja setiap pegawainya. Karena kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di UPTD Puskesmas Kuwarasan sangat mempengaruhi kinerja setiap pegawainya. Karena fasilitas lingkungan kerja non fisik yang memadai akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di UPTD Puskesmas Kuwarasan tidak mempengaruhi kinerja setiap pegawainya. Karena lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan.
5. Variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kuwarasan. Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menghasilkan nilai Fhitung sebesar 34,058 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai Fhitung sebesar 34,058 > Ftabel 3,34 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga terbukti kebenarannya secara simultan dan hipotesis di terima.
6. Adjusted R Square sebesar 0,968, artinya 96,8% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Lingkungan Kerja fisik. Sedangkan sisanya 3,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Referensi

- Dessler, Gary, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, . 2009. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen dan Coulter, Mary. 2011. Manajemen, Edisi Dua belas. Diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Wursanto, Ignasius. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisidua. Yogyakarta: Andi
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sondang, P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sri, Rahayu Muhammad dkk. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado".
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- . 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- . 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.