

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN

Nursetia Ambarasih

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: nursetiaambarasih168@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS UPTD Puskesmas Adimulyo yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relative kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan menggunakan uji instrumen validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesis. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata Kunci: Profesionalisme, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of professionalism, work motivation and work environment on the performance of civil servants at UPTD Puskesmas Adimulyo, Kebumen Regency. The variables in this study consisted of two types of variables, namely the independent variable which includes professionalism, work motivation and work environment and the dependent variable, namely performance. The population in this study were civil servants UPTD Adimulyo Public Health Center totaling 35 people. The sampling technique is a saturated sample because the number of respondents is relatively small so that the entire population is used as a sample. Data collection techniques using questionnaires, data analysis used instrument validity and reliability, classical assumption test, multiple linear analysis and hypothesis testing. Data management tool using *SPSS for windows*. The results showed that professionalism had a positive effect on performance. Work motivation has a positive effect on performance. The work environment has a positive effect on performance.

Keywords: Professionalism, Work Motivation, Work Environment and Performance.

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO KABUPATEN KEBUMEN

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada didalamnya semaksimal mungkin. Menurut Handoko (2009:233), sumber daya manusia terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka terhadap organisasi.

Puskesmas merupakan suatu unit pelaksanaan teknis kesehatan yang bertanggungjawab dalam menyelenggarakan terhadap pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja baik kabupaten maupun kota (Depkes RI, 2015). Kedudukan Puskesmas dalam sistem kesehatan Kabupaten/ Kota merupakan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) yang dipimpin oleh seorang kepala. Kepala Puskesmas berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten/ Kota dan secara operasional kegiatannya dikoordinasi oleh Camat. Oleh karena sebagian UPTD, Puskesmas secara teknis dan fungsional merupakan unit pelaksana pelayanan kesehatan masyarakat tingkat pertama dan harus dibina oleh Dinas Kabupaten/ Kota.

Dalam peraturan Menteri Kesehatan nomor 75 tahun 2014 tentang pusat kesehatan masyarakat dinyatakan bahwa puskesmas berfungsi menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan (UKP) dinas kesehatan kabupaten/ kota, agar bisa melaksanakan tugas dan fungsinya, akan mengacu pada kebijakan pembangunan kesehatan pemerintah daerah yang bersangkutan. Puskesmas

mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya masyarakat sehat.

Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Adapaun upaya wajib di puskesmas adalah upaya promosi kesehatan, upaya kesehatan lingkungan, upaya kesehatan ibu dan anak serta Keluarga Berencana, upaya perbaikan gizi, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, dan yang terakhir upaya pengobatan.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai ujung tombak pelayanan merupakan masalah penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja pegawai yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas kesehatan yang diberikan terhadap para pasien baik yang sedang sakit maupun sehat, kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah pegawai yang mempunyai kinerja tinggi.

Mangkunegara (2000: 67), kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai ujung tombak pelayanan merupakan masalah penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja pegawai yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas kesehatan yang diberikan terhadap para pasien baik yang sedang sakit maupun sehat, kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah pegawai yang mempunyai kinerja tinggi.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Tata Usaha, meskipun adanya Covid-19, namun hal ini tidak membuat kinerja pegawai UPTD Puskesmas Adimulyo menurun. Hasil pencapaian UKP (Upaya Kesehatan Perseorangan) membuktikan bahwa pegawai Puskesmas Adimulyo telah berhasil memperoleh pencapaian 100% diatas target sasaran. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Adimulyo sudah sangat baik. Puskesmas Adimulyo juga melakukan penilaian kinerja dengan mendatangi setiap rumah- rumah masyarakat dan membagikan kuisioner yang isinya tentang kinerja pegawai puskesmas apakah sudah baik atau belum. Kondisi tersebut di atas mengindikasikan gambaran sementara perilaku kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo

Faktor yang mempengaruhi kinerja di UPTD Puskesmas Adimulyo yaitu profesionalisme. Menurut Siagian (2000:163), profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat tersebut memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrument pemutakhiran. Profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Berdasarkan wawancara, pegawai PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo mempunyai sikap profesionalisme yang tinggi, hal ini dilihat dari bagaimana pegawai mampu menjaga dan merahasiakan semua data dan dokumen penting yang ada di UPTD Puskesmas Adimulyo. Selaian itu pegawai mampu menempatkan posisi dan kedudukannya dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang mencirikan bahwa pegawai tersebut adalah pegawai yang profesional

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Streers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto, 2010). Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai UPTD Puskesmas Adimulyo untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikirannya dalam merealisasi tujuan perusahaan. Berdasarkan wawancara, pegawai sangat bersemangat dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dan tidak bermalas- malasan, ataupun kebanyakan mengobrol disaat jam kerja, dan tidak menunda- nunda untuk menyelesaikan pekerjaan. Jadi tidak

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN

ada yang namanya tugas menumpuk sehingga mengurangi kinerja karyawan tersebut. Selain itu pegawai Puskesmas disana juga mempunyai tujuan dari mereka bekerja seperti ingin mendapatkan gaji, bonus atau tunjangan pekerjaan yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja merupakan faktor terakhir dalam meningkatkan kinerja. Anggoro & Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan Kerja Fisik yang termasuk didalamnya adalah kondisi tempat kerja, suhu, udara, peralatan kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, hubungan baik ke pemimpin dan rekan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan penulis, lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Adimulyo sangat memberikan rasa nyaman pada pegawai karena kondisi lingkungannya yang bersih dari sampah, pewarnaan dari ruang dan gedung yang cerah/ dilihat dari warna cat yang menyala dan gedung yang masih baru. Selain itu, peralatan kesehatan Puskesmas yang cukup memadai bagi pegawai. Kondisi tersebut membuat para pegawai merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Hubungan antara pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan juga juga sangat baik sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan

dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Profesionalisme, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Negri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Negri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Negri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo?
4. Apakah profesionalisme, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Negri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Adimulyo?

**PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN**

KAJIAN TEORI

Kinerja

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara (2000: 67), kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Profesionalisme

Pramudono (2000:9), berpendapat bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang erat kaitanya dengan tuntutan keahlian, pengetahuan, dan ketrampilan tertentu.

Menurut Siagian (2000:163), profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Motivasi Kerja

Menurut Samsudin dalam Mangkunegara (2009: 35) motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan

perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Streers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto, 2010).

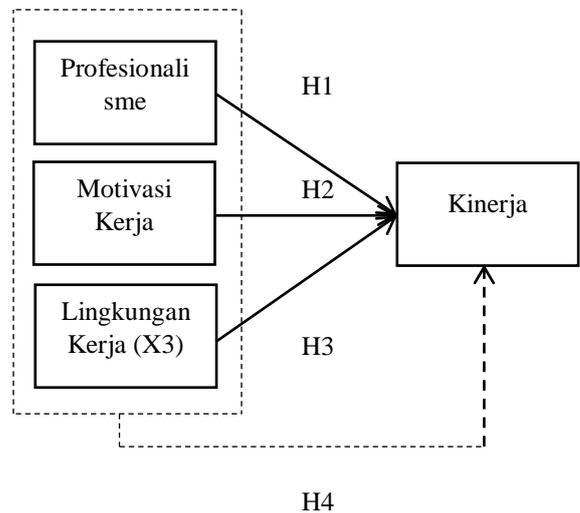
Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2006:73) mendefinisikan lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai.

Anggoro & Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

**PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN**

digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan- bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Kuisioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.
2. Studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
3. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan- pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memperoleh informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat- sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data ada 2, yaitu:

1. Analisis Deskriptif
Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.
2. Analisis Statistik
Analisis statistic adalah metode analisis data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang sudah diolah dalam bentuk angka dan

pembahasanya melalui perhitungan ststistik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Statistik
Uji Validitas

**Tabel I. Hasil Uji Validitas
Profesioanlisme**

| Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Sig | Keterangan |
|-------|---------------------|--------------------|-------|------------|
| 1 | 0,750 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,711 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,834 | 0,2826 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pengujian validitas pada tabel I, dapat dilihat bahwa ketiga butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga ketiga butir pernyataan variabel profesionalisme pada kuisioner adalah valid.

**Tabel II. Hasil Uji Validitas
Motivasi Kerja**

| Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Sig | Keterangan |
|-------|---------------------|--------------------|-------|------------|
| 1 | 0,643 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,654 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,704 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,541 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,737 | 0,2826 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pengujian validitas pada tabel IV-6, dapat dilihat bahwa kelima butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kelima

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN

butir pernyataan variabel motivasi kerja pada kuisioner adalah valid.

Tabel III. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Sig | Keterangan |
|-------|---------------------|--------------------|-------|------------|
| 1 | 0,4 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,675 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,687 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,470 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,505 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,614 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,607 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,635 | 0,2826 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pengujian validitas pada tabel III, dapat dilihat bahwa kedelapan butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kedelapan butir pernyataan variabel lingkungan kerja pada kuisioner adalah valid.

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

| Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Sig | Keterangan |
|-------|---------------------|--------------------|-------|------------|
| 1 | 0,858 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,744 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,450 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,743 | 0,2826 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,778 | 0,2826 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pengujian validitas pada tabel IV, dapat dilihat bahwa kelima butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kelima butir pernyataan variabel kinerja pegawai pada kuisioner adalah valid.

Uji Reabilitas

Tabel V. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | r alpha | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------|---------|----------------|------------|
| Profesionalisme | 0,60 | 0,648 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,60 | 0,651 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,60 | 0,716 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,60 | 0,758 | Reliabel |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel V, dapat dilihat bahwa hasil uji reabilitas terhadap 4 instrumen menunjukkan hasil reliable, karena masing-masing instrumen memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasinya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat.

Tabel VI. Hasil

Uji Multikolonieritas

| Variabel | Colonearity Statistic | |
|-----------------------|-----------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Profesionalisme (X1) | 0,991 | 1,009 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,923 | 1,083 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,920 | 1,087 |

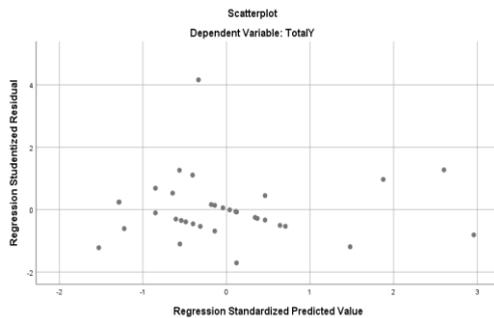
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

**PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN**

Dari tabel VI, dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki VIF (*Variance Inflation Factor*) ≤ 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dari data ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga model ini dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Sumber: Data primer diolah, 2021

Gambar 1.

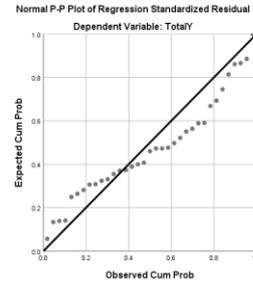
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar I, di atas dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik- titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Pada Normal Probability Plot, data dikatakan normal jika penyebaran titik- titik disekitar garis

diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Sumber: Data primer diolah, 2021

Gambar II. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar II, di atas, penyebaran titik- titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi Substruktural dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel VII. Hasil Uji Regresi

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|------------------------|-------|------|
| Mode | Unstandardized Coefficients | | Standard Coefficient t | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.359 | 3.136 | | .433 | .668 |
| X1 | .369 | .173 | .303 | 2.137 | .041 |
| X2 | .284 | .132 | .317 | 2.153 | .039 |
| X3 | .219 | .088 | .367 | 2.488 | .018 |

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel VII, persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN**

$$Y = 1,359 + 0,369X_1 + 0,284X_2 + 0,219X_3$$

1. Konstanta(a) = 1,359
Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak dipengaruhi oleh variabel Profesionalisme, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Artinya Profesionalisme(X_1), Motivasi Kerja(X_2) dan Lingkungan Kerja(X_3) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Adimulyo sebesar 1,359 dengan asumsi variabel lain tidak berubah atau konstan.
2. Variabel Independent
 - a. Profesionalisme = 0,369
Koefisien regresi artinya variabel Profesionalisme(X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika variabel Profesionalisme(X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,369. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Profesionalisme dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Profesionalisme yang diberikan maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

- b. Motivasi Kerja = 0,284
Koefisien regresi artinya variabel Motivasi Kerja(X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika variabel Motivasi Kerja(X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,284. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Motivasi Kerja yang diberikan

maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

- c. Lingkungan Kerja = 0,219
Koefisien regresi artinya variabel Lingkungan Kerja(X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika variabel Lingkungan Kerja(X_3) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,219. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Lingkungan Kerja yang diberikan maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial/ uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95).

Tabel VIII. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|-------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Stand | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Coefficient | | |
| 1 | (Constant) | 1.359 | 3.136 | | .433 | .668 |
| | X1 | .369 | .173 | .303 | 2.137 | .041 |
| | X2 | .284 | .132 | .317 | 2.153 | .039 |
| | X3 | .219 | .088 | .367 | 2.488 | .018 |

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

**PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN**

Berdasarkan Tabel VIII, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Profesionalisme

Berdasarkan uji t variabel profesionalisme diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,137 > t_{tabel}$ 2,03951 dengan tingkat signifikan sebesar $0,041 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel profesionalisme (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan uji t variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,153 > t_{tabel}$ 2,03951 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,488 > t_{tabel}$ 2,03951 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3)

mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Stimultan)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama- sama.

**Tabel VIII. Hasil Uji Stimultan/
uji f**

| Model | Sum of Square | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|---------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 33.163 | 3 | 11.054 | 6.369 | .002 ^b |
| Residual | 53.808 | 31 | 1.736 | | |
| Total | 86.971 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel VIII, diatas diperoleh F_{hitung} 6,369 > 2,91 F_{tabel} dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen.

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN

**Tabel IX. Hasil Output
Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .618 ^a | .381 | .321 | 1 |

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2
b. Dependent Variable: totally

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel IX, di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,321 artinya 32,1% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Pengajuan hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo. Dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,137 > 2,03951 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,041 > 0,05$. Maka hipotesis pertama diterima. Hal ini dilihat dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai standar pekerjaan, ketepatan waktu para karyawan bekerja, dan kemampuan kerjasama dari seluruh

karyawan PNS yang ada di UPTD Puskesmas Adimulyo.

Standar profesionalisme yang dilakukan dengan baik maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mokosalang Magda dkk (2021). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengajuan hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo. Dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,153 > t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$, maka hipotesis pertama diterima. Dengan memiliki motivasi kerja yang baik, kepercayaan diri seorang karyawan juga akan meningkat sehingga progres kerja terlaksana secara teratur, hasil kerja karyawan pun dapat membaik dan karyawan dapat mencapai kinerja yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan semakin baik pula kinerja karyawan PNS UPTD Puskesmas Adimulyo.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin Samsul (2017). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $2,488 > t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana lingkungan yang bersih dan nyaman yang dapat dilihat disekitar Puskesmas dan juga komunikasi yang baik antara para karyawan PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yogi Aslian Mas (2019). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa Profesionalisme sebagai

variabel yang mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Karyawan PNS UPTD Puskesmas Adimulyo.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sebagai variabel yang mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Karyawan PNS UPTD Puskesmas Adimulyo.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS di UPTD Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sebagai variabel yang mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Karyawan PNS UPTD Puskesmas Adimulyo.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PNS UPTD Puskesmas Adimulyo.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut:

1. Respon yang dimiliki penulis sangat terbatas, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan.

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN

2. Temuan penelitian hanya dapat digunakan di UPTD Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen saja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa Profesionalisme, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan negative terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PNS UPTD Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu implikasi praktis dari penelitian ini adalah:

1. Profesionalisme menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS pada UPTD Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen. Artinya, demi meningkatnya kinerja perlu adanya standar profesionalisme yang dimiliki oleh seorang karyawan. Semakin baik profesionalisme yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu UPTD Puskesmas Adimulyo perlu meningkatkan standar profesionalisme yang telah ditentukan. Seperti, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki karakter yang jujur, dapat menjaga kerahasiaan semua data atau informasi penting dan menumbuhkan sikap saling peduli agar sesama karyawan lebih merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.
2. Motivasi Kerja menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS

Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, karyawan harus mempunyai tujuan atau pencapaian dari pekerjaan yang telah dilakukan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Seperti halnya, memiliki motivasi agar terjamin secara financial dengan gaji bulanan, ingin memiliki jabatan yang didambakan dalam karirnya, ingin memberikan karya terbaik atau ingin belajar dan mencari pengalaman.

3. Lingkungan Kerja menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS pada UPTD Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang tersedia maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, karyawan harus selalu menjaga kebersihan dan komunikasi antara para karyawan di UPTD Puskesmas Adimulyo agar tercipta suasana kerja yang bersih, aman dan nyaman yang nantinya akan menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi.
4. Profesionalisme, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan ketika Profesionalisme diterapkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan Motivasi Kerja berjalan dengan baik, begitupun dengan Lingkungan Kerja yang selalu dijaga

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN

Implikasi Teoritis

Implikasi Teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan- rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya, implikasi teoritis dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya gaya kepemimpinan, kedisiplinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian dengan melakukan wawancara dengan karyawan yang berbeda dan melakukan pengawasan dalam proses pengumpulan data agar responden lebih teliti pada saat pengisian jawaban.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Agora. Vol. 1. No. 3. Hal 1-9.
- Dewi, Tiara Anggia, 2015. *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA*

Se- Kota Malang. Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro. Vol. 3. No.1. Hal 1- 12. ISSN: 2442- 9449.

Dr. M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hasibuan, Malaya S. P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

_____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Istianto, B.H. 2011. *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Lusri, Lidia dan Hotlan Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora. Vol. 5. No. 1. Hal 1-8.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN

- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Muh. 2012. "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan Terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat." MIMBAR, Vol.28 No.1, 92-102.
- Nico Harumanu Feel, Herlambang dan Yusron Rozzaid. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Ridewan, Muh. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan, Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Miral Manajemen. Vol. 1. No. 2. Hal 1- 11.
- Rahmawati, Nela Prima dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 8. No. 2. Hal 1- 9.
- Rosita Okta Nugrahaningrum, Rahayu Triastity dan Sunarso. 2012. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Surakarta: Rri Surakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ketiga. Cetakan kedua. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Siagian, Tomy Sun. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 1. No. 1. Hal 1- 12. ISSN: 2623- 2634.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PNS DI UPTD PUSKESMAS ADIMULYO
KABUPATEN KEBUMEN