



**PENGARUH LINGKUNGAN, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS
PORIAHA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan ujian
Memperoleh gelar sarjana ekonomi di Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

LUSIANA YENI PUTRI SITUMORANG
NPM. 1925310650

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS PORIAHA.

NAMA : LUSIANA YENI PUTRI SITUMORANG
N.P.M : 1925310650
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 23 Agustus 2022

DIKETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

YAYASAN PROF. DR. MAHRUN YAHYA

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Samrin, S.E., M.M.

Nina Fadilah, S.Pd., M.Pd.

SURAT PERNYATAAN

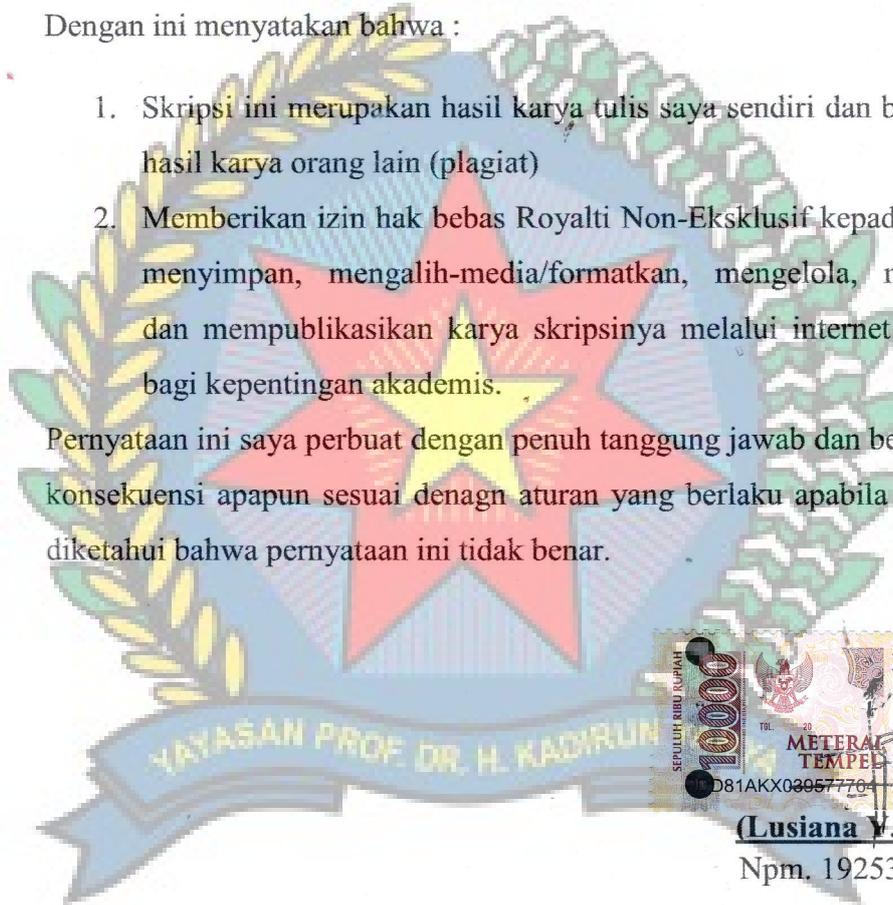
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LUSIANA YENI PUTRI SITUMORANG
Npm : 1925310650
Fakultas / Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS PORIAHA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



25 Juni 2022

(Lusiana Y. P. Situmorang)

Npm. 1925310650

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lusiana Yeni Putri Situmorang

Tempat/Tanggal Lahir : Poriaha, 03 September 2001

NPM : 1925310650

Fakultas : Sosial Sains

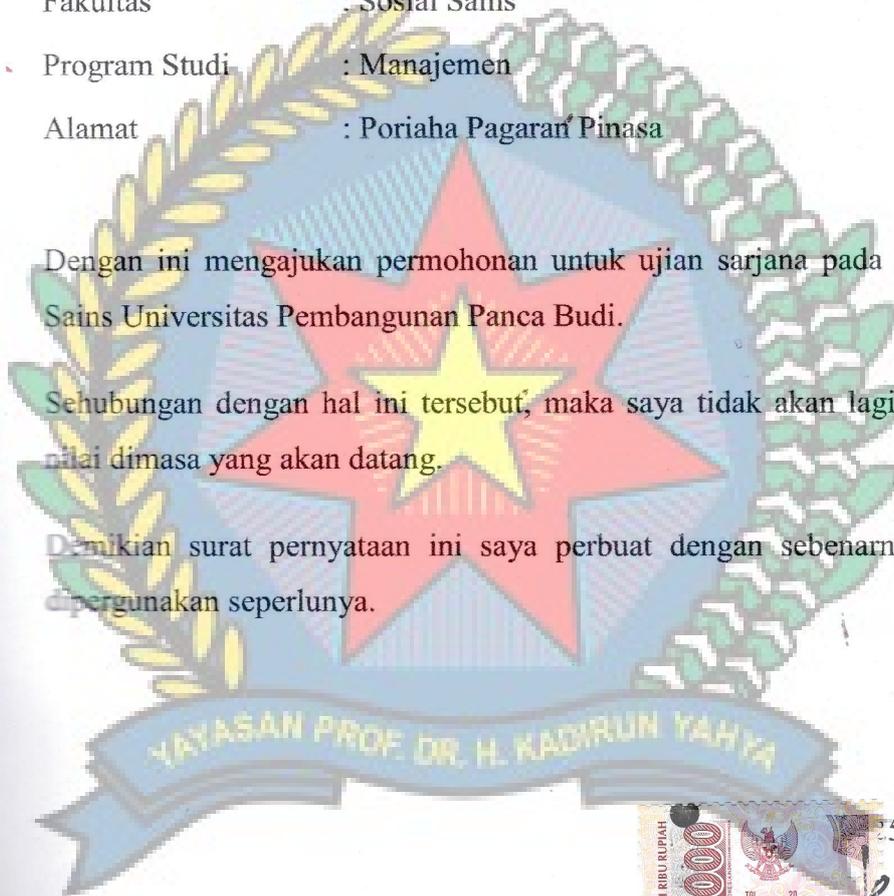
Program Studi : Manajemen

Alamat : Poriaha Pagaran Pinasa

Dengan ini mengajukan permohonan untuk ujian sarjana pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



25 Juni 2022

(Lusiana Y. P. Situmorang)

Npm. 1925310650

ABSTRAK

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Poriaha. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 73 pegawai pada Puskesmas Poriaha. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner, wawancara, dan observasi. Sedangkan analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 25.0. Hasil analisis menggunakan uji T dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Poriaha. Variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Poriaha. Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan negatif serta signifikan antara variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Poriaha. Berdasarkan Angka Adjusted R square atau koefisien determinasi sebesar 0,591. Angka ini mengindikasikan bahwa 59,1% perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya 40,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

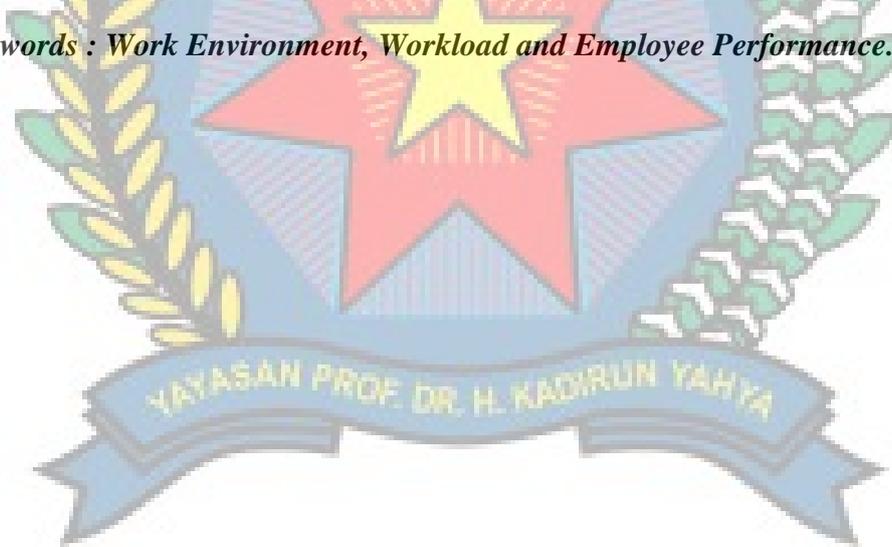
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

This test aims to determine the effect of the workload and work environment variables simultaneously and partially on the performance of employees at the Poriaha Health Center. This study uses quantitative methods with a total sample of 73 employees at the Poriaha Health Center. The research instruments used were questionnaires, interviews, and observations. While the data analysis used in this study is multiple linear regression and processed using SPSS version 25.0. The results of the analysis using the T test can be seen that there is a positive and significant effect of work environment variables on employee performance at the Poriaha Health Center. There is a negative and significant effect of workload variables on employee performance at the Poriaha Health Center. Then the results of the analysis using the F test can be seen that there is a positive and negative and significant influence between work environment and workload variables simultaneously on the performance of employees at the Poriaha Health Center. Based on Figures Adjusted R square or coefficient of determination of 0.591. This figure shows that 59.1% changes in employee performance can be explained by the work environment and workload variables. While the remaining 40.9% can be explained by other variables that do not exist in this study.

Keywords : Work Environment, Workload and Employee Performance.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Lingkungan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Poriaha. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian ini serta memberikan saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi lebih baik.
5. Ibu Nina Fadilah, S.Pd., M.Pd selaku pembimbing II saya yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kepada Pihak Puskesmas Poriaha yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.

8. Teristimewa kepada keluarga besar penulis, Ibu Nelly Clara, Ibu Rosma Panggabean, Bapak Marsimpan Situmorang, dan Bapak Janrianus Situmorang yang sudah memberikan kasih dan sayang kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang, saudara penulis yaitu kak Lidya Situmorang, adik Ricky Situmorang, adik Dominggus Situmorang dan adik Boydo Situmorang serta kerabat penulis yang telah memberikan dukungan, semangat serta perhatian kepada penulis. Tanpa cinta dari keluarga mungkin skripsi ini tidak dapat diselesaikan.
9. Kepada sahabat-sahabat saya juga Servika Pasaribu, Monalisa Hutagalung, Elisabet Simorangkir, Aulia Hutagalung terima kasih untuk waktu kalian selama perkuliahan telah menjadi teman buat penulis yang selalu memberikan semangat bagi penulis hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga buat teman teman semua angkatan 2018 yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih atas bantuannya selama dalam penyusuna berkas mulai dari proposal hingga sampai skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dukungan dan dorongan sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.

Medan, 23 Agustus 2022
Penulis

(Lusiana Y. P Situmorang)
Npm. 1925310650

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
SURAT PENYATAAN	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan penelitian	8
E. Manfaat penelitian	9
F. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Manajemen SDM	12
2. Kinerja Pegawai	13
3. Lingkungan Kerja.....	19
4. Beban Kerja.....	25
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian	39
1. Populasi Penelitian	39
2. Sampel Penelitian.....	39

E. Teknik dan Sumber Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data.....	41
G. Uji Hipotesis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Deskripsi Objek Penelitian	48
a. Sejarah Puskesmas Poriaha.....	48
b. Visi dan Misi.....	50
c. Struktur Organisasi	50
2. Deskripsi Karakteristik Responden	51
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.....	53
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Responden.....	56
3. Deskripsi Variabel Penelitian	57
a. Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	57
b. Variabel Beban Kerja (X2)	58
c. Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	59
4. Uji Validitas	74
a. Pengujian Validitas	74
b. Pengujian Reliabilitas	76
5. Uji Asumsi Klasik.....	78
a. Uji Normalitas	78
b. Uji Multikolinearitas	79
c. Uji Heteroskedastisitas	80
6. Analisis Linear Berganda	82
7. Pengujian Hipotesis	84
a. Uji t (Uji Parsial).....	84
b. Uji F (Uji Simultan)	85
c. Uji Koefisien Determinasi	86
B. Pembahasan	87
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	87
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	87
3. Pengaruh Lingkungan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89

A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	95



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Olah Pra-survei Variabel Kinerja Pegawai 4
Tabel 1.2	Hasil Olah Pra-Survei Variabel Lingkungan Kerja..... 5
Tabel 1.3	Hasil olah Pra-survei Variabel Beban Kerja 6
Tabel 1.4	Keaslian Penelitian10
Tabel 1.5	Matrik Perbedaan Penelitian.....11
Tabel 2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu 30
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian37
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel38
Tabel 4.1	Data Ketenagakerjaan.....49
Tabel 4.2	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin52
Tabel 4.3	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....53
Tabel 4.4	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....54
Tabel 4.5	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan55
Tabel 4.6	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status56
Tabel 4.7	Saya mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun di luar kantor57
Tabel 4.8	Kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum58
Tabel 4.9	Kantor Kami menyediakan peralatan canggih untuk mendukung aktivitas staf kami59
Tabel 4.10	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah memadai60
Tabel 4.11	Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama pegawai60
Tabel 4.12	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja.....61
Tabel 4.13	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor62
Tabel 4.14	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi63
Tabel 4.15	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya63
Tabel 4.16	Disaat istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan64
Tabel 4.17	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.....65
Tabel 4.18	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.....66

Tabel 4.19	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan yang di inginkan oleh kantor tempat saya bekerja	67
Tabel 4.20	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	67
Tabel 4.21	Saya selalu mencapai target dalam bekerja	68
Tabel 4.22	Tidak ada kegiatan lain yang saya lakukan selain bekerja pada saat jam kerja	68
Tabel 4.23	Saya memiliki tingkat penyelesaian tugas yang tinggi.....	69
Tabel 4.24	Saya jarang menunda pekerjaan pada saat bekerja.....	70
Tabel 4.25	Atasan cenderung menggunakan varians target anggaran sebagai alat tekanan untuk menekankan kebutuhan untuk "memenuhi target"	70
Tabel 4.26	Seberapa besar laba yang saya hasilkan merupakan faktor yang paling penting dalam menilai kinerja saya.....	71
Tabel 4.27	Saya melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan.....	71
Tabel 4.28	Dengan adanya pengawasan, saya akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan.....	72
Tabel 4.29	Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama	73
Tabel 4.30	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam membina hubungan dengan rekan kerja	73
Tabel 4.31	Uji Validitas Lingkungan Kerja	74
Tabel 4.32	Uji validitas Beban Kerja	75
Tabel 4.33	Uji Validitas Kinerja Pegawai	76
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas Beban Kerja.....	77
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	78
Tabel 4.37	Uji Normalitas Dengan Test Kolmogrov-Smirnov	79
Tabel 4.38	Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.39	Regresi Linear Berganda	82
Tabel 4.40	Hasil Uji Prsial (Uji t).....	84
Tabel 4.41	Hasil Uji Simultan (Uji f).....	85
Tabel 4.42	Koefisien Determinasi (R ²).....	86

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Kerangka konseptual	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	51
Gambar 4.2	Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Gambar 4.3	Diagram Responden Berdasarkan Usia	53
Gambar 4.4	Diagram Responden Berdasarkan Lama bekerja	54
Gambar 4.5	Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Gambar 4.6	Diagram Responden Berdasarkan Status.....	56
Gambar 4.7	Histogram Normalitas	78
Gambar 4.8	PP-Plot Uji Normalitas	78
Gambar 4.9	Scetter Heteroskedastisitas	81



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, persaingan semakin ketat di segala bidang kehidupan, salah satunya adalah persaingan dalam dunia usaha khususnya di bidang usaha pelayanan yaitu pelayanan di bidang kesehatan yaitu puskesmas, Puskesmas adalah tempat melakukan upaya peningkatan kesehatan, pencegahan dan menyembuhkan penyakit dan memulihkan kesehatan. Puskesmas harus mampu menjamin mutu pelayanan keperawatan melalui kesesuaian dengan kebutuhan pasien. Pentingnya peningkatan mutu pelayanan puskesmas adalah untuk membangun persahabatan yang membina hubungan dengan pasien sehingga puskesmas tidak ditinggalkan pasiennya. Azwar (2008).

Penyedia layanan kesehatan di tingkat pertama adalah Puskesmas pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas), puskesmas yang merupakan lembaga yang penyelenggaraan fasilitas pelayanan kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif maupun (peningkatan kesehatan), preventif (pencegahan), kuratif (pengobatan), dan rehabilitatif (pemulihan kesehatan) yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan atau masyarakat. (Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014).

Puskesmas merupakan unit pelaksana pelayanan kesehatan di daerah kecamatan. Pembangunan puskesmas di tingkat kecamatan memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat perawatan kesehatan tingkat pertama untuk mencapai keberhasilan fungsi puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan bidang

kesehatan Alamsyah (2011). Jika bekerja dengan baik, itu akan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat yang membutuhkan Puskesmas. Puskesmas adalah ujung tombak keberhasilan atau kegagalan pembangunan kesehatan di kabupaten Pembangunan kesehatan merupakan upaya pemenuhan salah satu hak dasar rakyat yaitu hak rakyat atas mendapatkan akses terhadap kebutuhan perawatan kesehatan.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling penting untuk pengembangan Puskesmas. Ini karena manusia memiliki sumber daya yang potensial untuk dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerja. Meskipun telah ditemukan dan menggunakan teknologi modern secara otomatis, tetapi tanpa sumber daya manusia yang mendukung kualitas, puskesmas tidak akan berjalan dengan baik. Puskesmas sebagai lembaga yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perlu memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat, karena kepuasan pasien tergantung pada kualitas layanan dan kinerja pegawainya.

Upaya peningkatan kinerja pegawai antara lain dengan memperhatikan beban kerja, baik beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi instansi untuk memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas kerja sehari-hari dengan bekal massa otot yang beratnya hampir lebih dari setengah berat tubuh. Berat, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuhnya dan melakukan pekerjaan.

Memberikan beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana

pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu instansi. Beban kegiatan unit organisasi atau beban kerja setiap pegawai harus merata sehingga dapat dihindari adanya unit organisasi yang kegiatannya terlalu banyak dan ada unit organisasi yang kegiatannya terlalu sedikit. Pegawai yang memiliki beban kerja sedikit sehingga tampak terlalu banyak mengganggu Sutarto (2006).

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memicu karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan produktivitas kerja menurun. Bayangkan saja, jika ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruang kerja terlalu ramai, lingkungan kerja tidak bersih, bising, tentu berdampak besar pada kenyamanan kerja Tanjung (2016).

Dari uraian beban kerja dan lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan memberikan beban kerja yang harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu bagaimana pegawai dapat bekerja secara maksimal dimana pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu pekerja di instansi tersebut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan kondisi yang mendukung akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pra-survey pada 15 responden Di Puskesmas Poriaha. Alasan penulis melakukan pra-survey, yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Poriaha. Penulis melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner sementara secara acak sebagai sampel, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pengolahan Data Pra-survei Variabel Kinerja Pegawai Pada 15 Responden di Poriaha

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase %
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	Ya : 3 Ragu-ragu : 5 Tidak : 7	Ya : 20% Ragu-ragu : 33,33% Tidak : 46,66%
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan kewajiban dengan tepat waktu.	Ya : 2 Ragu-ragu : 6 Tidak : 7	Ya : 13,33% Ragu-ragu : 40% Tidak : 46,66%

Sumber : Hasil olah data pra-survei (2022)

Berdasarkan jawaban responden pada hasil survei awal pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 responden didominasi jawaban tidak. dari pertanyaan pertama 3 orang menjawab ya, 5 orang menjawab ragu-ragu dan 7 orang menjawab tidak. Sedangkan untuk pertanyaan kedua, 2 orang menjawab ya, 6 orang menjawab ragu-ragu dan 7 orang menjawab tidak. Dari hasil pra-survei tersebut dapat dilihat bahwa pegawai belum mampu sepenuhnya menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan dengan tenggat waktu tertentu dan keadaan kinerja yang ada pada Puskesmas Poriaha bisa dibilang masih belum baik, sehingga perlu adanya perbaikan agar kinerja membaik dan meningkat.

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi serta untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik.

pengaturan suhu, cahaya, dan faktor lingkungan lainnya tidak boleh ekstrim (terlalu terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya, terlalu panas atau redup, Selain itu, sebagian besar karyawan lebih suka bekerja di fasilitas yang bersih dan relatif modern serta dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai Robbins (2006).

Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan kuesioner sementara kepada 15 responden puskesmas poriaha. Alasan penyebaran kuesioner adalah untuk mengetahui bagaimana situasi lingkungan kerja di puskesmas poriaha. Hasil kuisoner sementara dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Olah Data Pra-Survei variabel Lingkungan Kerja Pada 15 Responden Di Puskesmas Poriaha.

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase %
1.	Saya merasa keamanan di lingkungan bekerja saya sudah baik.	Ya : 2 Ragu-ragu : 8 Tidak : 5	Ya : 13,33% Ragu-ragu : 53,33% Tidak : 33,33%
2.	Saya merasa nyaman dengan susana kerja yang ada di kantor.	Ya : 3 Ragu-ragu : 6 Tidak : 6	Ya : 20% Ragu-ragu : 40% Tidak : 40%

Sumber : Hasil olah Data Pra-survei (2022).

Berdasarkan jawaban responden pada hasil pra-survei yang dilakukan peneliti terhadap 15 responden didominasi jawaban ragu-ragu. Dari pertanyaan pertama ada 2 orang menjawab ya, 8 orang menjawab ragu-ragu dan 5 orang menjawab tidak. Sedangkan pertanyaan kedua, 3 orang menjawab ya, 6 orang menjawab ragu-ragu dan 6 orang yang menjawab tidak. Dari hasil pra-survei tersebut dapat dilihat bahwa pegawai masih ragu-ragu dengan keamanan dan kenyamanan yang ada di lingkungan kerja puskesmas poriaha. Dan hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di puskesmas poriaha.

Selain itu, peneliti juga melakukan pra-survey terbatas terhadap 15 responden yang ada di puskesmas poriaha mengenai beban kerja. Dapat kita lihat hasil Pra-survei yang dilakukan terhadap 15 responden puskesmas poriaha pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil olah Data Pra-survei Variabel Beban Kerja Pada 15 Responden Di Puskesmas Poriaha.

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase %
1.	Saya merasa dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan yang diberikan atasan.	Ya : 3 Ragu-ragu : 5 Tidak : 7	Ya : 20% Ragu-ragu : 33,33% Tidak : 46,66%
2.	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan oleh organisasi sudah baik.	Ya : 2 Ragu-ragu : 5 Tidak : 8	Ya : 13,33% Ragu-ragu : 33,33% Tidak : 53,33%

Sumber : Hasil Olah Data Pra-Survei (2022)

Berdasarkan jawaban responden pada kuisioner pra-survei yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 responden didominasi jawaban tidak. Dari pertanyaan pertama, 3 orang menjawab ya, 5 orang menjawab ragu-ragu dan 7 orang yang menjawab tidak. Sedangkan pertanyaan yang kedua, 2 orang menjawab ya, 5 orang menjawab ragu-ragu, dan 8 orang yang menjawab tidak. Dari hasil pra-survey tersebut dapat dilihat bahwa beban kerja yang diberikan oleh organisasi atau atasan tidak sesuai dengan kemampuan dan mengganggu jam istirahat para pegawai yang ada di puskesmas poriaha.

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh melalui wawancara singkat dengan kepala kepegawaian Puskesmas Poriaha, dilihat dari faktor permasalahan baik dari lingkungan kerja dan beban kerja yang dialami Puskesmas Poriaha telah mempengaruhi dan memberikan dampak buruk terhadap kinerja para pegawai. Sehingga perlu adanya penanganan yang insentif untuk lebih memperhatikan

lingkungan kerja pegawai demi tercapainya kenyamanan baik dari kondisi tempat kerja itu sendiri. Pemimpin atau atasan juga harus lebih memperhatikan permasalahan beban kerja pegawai yang masih terjadinya kerja sampai larut malam akibat beban kerja yang lumayan tinggi, agar pegawai dapat memenuhi target yang diharapkan dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian masalah diatas, diduga terdapat masalah pada kinerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“Pengaruh Lingkungan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Poriaha”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahannya sebagai berikut :

- a. Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu.
- b. Sirkulasi udara yang cukup panas di ruang kerja.
- c. Fasilitas dan keamanan yang kurang mendukung.
- d. Tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya masih ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja.
- e. Beban kerja yang ditetapkan oleh atasan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah disepakati dan mengambil jam kerja extra bila target tidak tercapai, hal ini membuat para pegawai sering merasa kelelahan saat bekerja.

- f. Stres kerja yang disebabkan kurangnya informasi dari atasan membuat target sering tidak tercapai. Deadline yang harus diselesaikan membuat pegawai bekerja sampai larut malam.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, penulis memberikan Batasan masalah terhadap penelitian ini agar pembahasan penelitian lebih berfokus dan tidak mengambang. Oleh karena itu penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan judul rancangan proposal diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Poriaha?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Poriaha?
3. Apakah lingkungan, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Poriaha?

D. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Poriaha
2. Mengetahui apakah beban kerja mempengaruhi kinerja staf Puskesmas Poriaha.

3. Mengetahui bagaimana lingkungan dan beban kerja mempengaruhi kinerja staf Puskesmas Poriaha

E. Manfaat penelitian

Manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada beberapa aspek, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta penerapan ilmu perkuliahan mengenai lingkungan kerja dan beban kerja pada sebuah instansi.

2. Bagi instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak instansi.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa lain di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

F. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian diperlukan sebagai bukti agar tidak terjadi plagiarisme antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan. Pengetahuan penulis, skripsi dengan judul Pengaruh Lingkungan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Poriaha belum pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya.

Tabel 1.4 Keaslian Penelitian

No	Judul / Peneliti / Lokasi Penelitian	Tahun	Desain Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah Indonesia / Dani Praditya Setiawan / Di PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah Indonesia.	2016	Kuantitatif pengamatan analitik, cross sectional.	Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Variabel Bebas : Beban Kerja, Lingkungan Kerja.	Terbukti bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan PT.MCJ, sedangkan variabel lingkungan kerja hanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MJC.
2.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah / Joyce Sagita Novyanti / Bappeda provinsi Sulawesi Tengah.	2015	Menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan studi kasus.	Variabel Terikat: Kinerja Pegawai. Variabel Bebas : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Displin Kerja.	Terbukti bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Provinsi Sualawesi Tengah.

Sementara itu perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada matrik di bawah ini :

Tabel 1.5 Matrik Perbedaan Penelitian

No	Pembeda	Dani Praditya Setiawan	Joyce sagita Novyanti	Lusiana Yeni Putri Situmorang
1.	Judul	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten- Jawa Tengah Indonesia .	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bapedda Provinsi Sulawesi Tengah.	Pengaruh Lingkungan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Poriaha.
2.	Tahun dan Tempat Penelitian	2016, di PT Macanan Jaya Cemerlang klaten Jawa Tengah.	2015, di Bapedda Provinsi Sulawesi Tengah.	2022, di Puskesmas Poriaha.
3.	Rancangan Penelitian	Kuantitatif pengamatan analitik, cross sectional.	Deskriptif dengan pendekatan studi kasus	Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, survei eksplanatori.
4.	Variabel Penelitian	-	Variabel Bebas : Motivasi kerja	-

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Dalam proposal penelitian ini, penulis akan memaparkan landasan teori terkait dengan judul penelitian yang diajukan, karena tanpa landasan teori yang jelas, informasi yang disajikan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja Umam (2010).

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1967), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.

Menurut Kasmir (2016), “Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Seseorang memiliki kinerja yang baik tentu akan mempengaruhi karirnya untuk meningkat, apakah jabatan maupun kepangkatan. Demikian sebaliknya jika kinerjanya dalam satu atau beberapa periode tidak mencapai standar yang dibutuhkan, maka karirnya akan tetap atau malah turun. Jadi kinerja seseorang akan mempengaruhi karier seseorang selama bekerja”.

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui saran dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan Prawirosentono (1999).

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi sehingga mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian dan mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016), yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan

diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Beban Kerja

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

c. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002) dalam kuitpan Setiawan (2016) adalah

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016), indikator kinerja adalah:

- 1) Kualitas (kualitas)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (quality) kerja yang dihasilkan melalui proses tertentu, dengan kata

lain, kualitas adalah suatu tingkat dimana proses atau hasil penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk, semakin baik kinerjanya, serta sebaliknya, jika kualitas karya yang dihasilkan rendah, maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas pekerjaan dapat dilihat pada nilai-nilai tertentu.

2) Kuantitas (kuantitas)

Kuantitas adalah produksi yang dihasilkan dapat ditampilkan berupa satuan mata uang, jumlah satuan, atau jumlah satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Biasanya untuk kerja telah ditentukan jumlah tertentu yang harus dicapai. Pencapaian jumlah yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam selesaikan pekerjaan. Itu artinya ada batas waktu pekerjaan minimum dan maksimum yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu, maka dapat dianggap berkinerja buruk, dan sebaliknya. Dalam arti secara lebih luas, ketepatan waktu adalah tempat kegiatan itu dapat diselesaikan, atau hasil produksi dapat dicapai dalam waktu yang ditentukan.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan telah dianggarkan sebelum kegiatan dilaksanakan. Itu berarti dengan biaya

yang telah dianggarkan sebagai acuan agar tidak melebihi apa yang telah dianggarkan, jika pengeluaran melebihi anggaran yang telah ditetapkan, akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai buruk.

5) Pengawasan

Pengawasan karyawan tetap dilakukan agar mereka merasa lebih nyaman bertanggung jawab atas pekerjaannya dan bila ada penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepat mungkin. Pengawasan sangat diperlukan untuk mengendalikan kegiatan pegawai agar tidak menyimpang dari yang telah mengatur.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerjasama atau keharmonisan antar pegawai dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini mengukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghormati, niat baik dan kerja sama antara karyawan satu dengan yang lain.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2017), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat pekerjaan seseorang, metode kerja, dan pengaturan kerja yang baik seperti secara individu atau sebagai kelompok”. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan penampilan organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika: karyawan dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, oleh karena itu penetapan dan penciptaan lingkungan kerja yang Baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan menurunkan motivasi dan semangat kerja dan pada akhirnya dapat mengurangi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja dapat berupa ruangan, tata ruang, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja kerja. Kalimat di atas memiliki arti, lingkungan kerja adalah suasana di sekitar tempat kerja berupa ruangan, tata ruang, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerja.

Menurut Musa Hubeis dan Najib (2014) lingkungan organisasi adalah faktor di luar atau di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kemajuan

organisasi dalam mencapai tujuan telah ditetapkan. Selain definisi di atas, ada pendapat lain tentang lingkungan kerja. Menurut Edy Sutrisno (2017), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kalimat di atas artinya, Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana yang ada sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaan mereka.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, Dalam hal ini perlu dibuat dan diatur faktor-faktornya lingkungan kerja dalam organisasi kegiatan organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Kerja yang Diinginkan Lingkungan Kerja ruang kantor mencakup semua ruangan, halaman dan area sekitarnya yang merupakan bagian dari atau berkaitan dengan tempat kerja untuk kegiatan kantor. Persyaratan kesehatan kerja di Keputusan ini berlaku baik untuk kantor yang berdiri sendiri serta kelompok.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh alat atau bahan yang dihadapi oleh orang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya karena mempunyai arti penting bagi memberikan kesan yang menyenangkan dan aman.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan menurut Setiawan (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Kondisi yang diciptkan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik

antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1996) dalam kutipan Widari (2016) adalah:

1) Mewarnai

Masalah warna dapat memengaruhi karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi banyak organisasi kekurangan Perhatikan masalah warna. Jadi pengaturan harus memberikan manfaat, sehingga dapat meningkatkan moral pekerjaan karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja harus Gunakan warna-warna lembut.

2) Penjelasan

Pencahayaan di ruang kerja karyawan berperan yang sangat penting dalam meningkatkan jumlah karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan pekerjaan yang baik, yang berarti bahwa

pencahayaannya tempat kerja yang memadai sangat membantu keberhasilan kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di ruang kerja, diperlukan udara yang cukup, di mana: dengan pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kebugaran fisik karyawan. Suhu udara terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan profesi.

4) Kebisingan Suara

Bising bisa sangat mengganggu karyawan di kantor bekerja. Kebisingan dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan tidak bisa maksimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan kebisingan atau setidaknya menekannya untuk mengurangi kebisingan.

5) Ruang Pergerakan

Dalam sebuah organisasi, karyawan yang bekerja mendapatkan cukup ruang untuk melakukan pekerjaan atau Tugas. Karyawan mungkin tidak dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika ruang yang tersedia tidak dapat menyediakan kenyamanan. Dengan demikian, ruang gerak bagi karyawan pekerjaan harus direncanakan terlebih dahulu sehingga karyawan tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap moral dan kinerja karyawan. Berikut adalah yang dimaksud dengan

keamanan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika tempat kerja tidak aman, karyawan akan menjadi gelisah, tidak dapat berkonsentrasi dengan pekerjaan mereka dan moral karyawan akan mengalami menolok. Oleh karena itu lebih baik bagi sebuah organisasi untuk terus berusaha untuk menciptakan dan memelihara keadaan dan suasana aman sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan kondisi sekelilingnya untuk menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi Selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan Dengan lingkungan kerja yang bersih, karyawan akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) terdiri dari:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah suatu kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

Ini berarti bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran total. Ketersediaan fasilitas kerja lengkap, meski tidak baru, adalah salah satu penunjangnya proses di tempat kerja

3) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik antar rekan kerja bekerja. Hubungan harmonis dan kekeluargaan itu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja



Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia adalah mental dan fisik, jadi masing-masing memiliki tingkat pemuatan yang berbeda. Tingkat pemuatan terlalu tinggi memungkinkan konsumsi energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas beban terlalu rendah membiarkan kebosanan dan kelesuan. Oleh karena itu, perlu diupayakan untuk mencapai tingkat intensitas pemuatan yang optimal di antara dua ekstrem dan tentu saja berbeda antara individu satu dengan yang lain. Ketika sebagian besar karyawan bekerja sesuai standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Di sisi lain, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang dipikul menjadi berlebihan. Sedangkan jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti perkiraan standar yang ditetapkan lebih rendah dari kemampuan karyawan itu sendiri.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum, hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati (2011) dipengaruhi oleh beberapa faktor sangat kompleks, baik faktor internal maupun eksternal.

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pegawai. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a) Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun, kerja, peralatan dan fasilitas kerja, kondisi atau lapangan kerja, peralatan membantu pekerjaan dan sebagainya.
- b) Organisasi yang terdiri dari lama waktu kerja, waktu istirahat, kerja shift, dll.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas pencahayaan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya.

2) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat dari reaksi terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh dikenal sebagai regangan. Tingkat keparahan ketegangan bisa menjadi menilai baik secara objektif maupun subjektif. Peringkat oleh objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat

dilakukan melalui perubahan reaksi perubahan psikologis dan perilaku. Oleh karena itu, regangan subjektivitas berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Singkatnya, faktor internal termasuk:

- a) Faktor somatik meliputi jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b) Faktor psikologis terdiri dari motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan dan kepuasan.

Sementara itu, menurut Hart dan Staveland di Hariyati (2011), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

- a) Faktor tuntutan tugas.

Faktor permintaan tugas adalah beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas dilakukan oleh pekerja. Namun perbedaan individu harus selalu diperhitungkan.

- b) Usaha atau tenaga.

Jumlah yang dikeluarkan pada pekerjaan mungkin merupakan bentuk intuitif dari sifat beban kerja. Lagi pula, sejak peningkatan tuntutan tugas, mungkin secara individu tidak dapat meningkatkan tingkat usaha.

- c) Kinerja.

Sebagian besar studi tentang beban kerja memiliki kepedulian terhadap kinerja yang ingin dicapai.

c. Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000) dalam kutipan Setiawan (2016), Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti kepala, gangguan pencernaan dan lekas marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan terjadi karena pengurangan gerakan akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam pekerjaan rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan sehingga berpotensi merugikan dan menurunkan kinerja karyawan.

Meningkatnya target yang harus dicapai perusahaan, meningkat juga menjadi beban karyawan, menurut setyawan dan Kuswati (2006) jika beban kerja terus meningkat tanpa ada rasa perpecahan Jika beban kerja sesuai maka kinerja pegawai akan menurun.

d. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) adalah:

1) Target yang ingin dicapai

Pandangan individu mengenai ukuran target kerja diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, misalnya untuk desain, pencetakan dan finishing. Lihat hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

2) Kondisi Kerja

Meliputi pandangan yang dipegang oleh individu tentang kondisi kerja mereka, misalnya mengambil keputusan dengan cepat saat mengerjakan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta menangani

insiden yang tidak terduga hal-hal yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang sudah ditentukan.

3) Standar Ketenagakerjaan

Kesan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul tentang beban kerja yang harus dikerjakan dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi salah satu referensi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis bisa mendapatkan banyak ilmu dari penelitian lebih awal. Ada beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan, beban kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut :

Table 2.1 Tinjauan Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Dani Praditya Setiawan (2016)	Pengaruh Beban Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah Indonesia.	Terbukti bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan PT.MCJ, sedangkan variabel lingkungan kerja hanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MJC.
2.	Tri Widari (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta	Mengatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD

			DIY.
3.	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman,	Membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman.
4.	Aglis Andhita Hatmawan (2015)	Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan	Membuktikan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Konflik kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.
5.	Joyce Sagita Novyanti (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada	Terbukti bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh

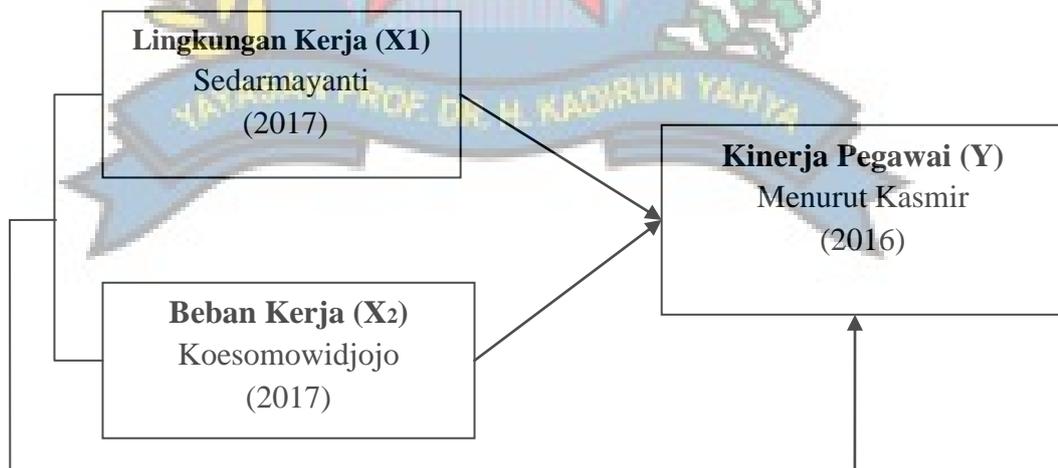
		Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah	signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah.
6.	Aurelia Potu (2013)	Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	Membuktikan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Provinsi Sulawesi Utara dan Maluku Utara di Manado.
7.	Aan Purnomo (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. HYUP SUNG Indonesia Purbalingga.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. • Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
8.	I Wayan Subagiarta (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Kerja sebagai	Membuktikan bahwa lingkungan kerja karakteristik individu dan kesehatan kerja

		Variabel Intervening (Studi pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal Kota Denpasar	memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan One Stop dan Investasi Kota Denpasar.
9.	Novita Rahmawati (2014)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10.	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	<ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan hasil analisis beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. • Berdasarkan hasil analisis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja pegawai karena kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.
--	--	--	---

C. Kerangka Konseptual

Menentukan kerangka konseptual akan sangat membantu dalam menentukan arah pelaksanaan penelitian. Kerangka konseptualnya adalah kerangka berpikir tentang hubungan antara variabel yang terlibat dalam penelitian dari masalah yang akan diteliti sesuai dengan apa yang telah dijelaskan. Oleh karena itu, penulis memaparkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Menurut Muri Yusuf (2005), hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk penelitian terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara 2 variabel bahkan lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan melakukan penyelidikan ilmiah.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual di atas, maka penulis dapat menyajikan Hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas poriaha.
- H₂ : Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas poriaha.
- H₃ : Ada pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas poriaha

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu usaha atau proses untuk menemukan jawaban pertanyaan atau masalah pada pasien, hati-hati, terencana, sistematis atau ilmiah, dengan tujuan untuk menentukan fakta atau prinsip, mengembangkan dan menguji kebenaran pengetahuan ilmiah. Agar penyusunan skripsi ini dapat berjalan sesuai dengan harapan, maka diperlukan metode yang sesuai dengan masalah yang dibahas dan relevan dengan teknik menulis.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dimana Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis informasi tentang apa yang ingin diketahui Kasiram (2008) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yang terdiri dari: pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Poriaha.

Pendekatan kuantitatif memandang perilaku manusia sebagai diprediksi dan realitas sosial, objektif dan terukur. Karena itu, penggunaan penelitian kuantitatif dengan instrumen yang valid dan reliabel serta analisis statistik yang tepat dan masih mengarah pada hasil penelitian yang baik dicapai tidak menyimpang dari kondisi sebenarnya.

Hal ini didukung dengan pemilihan masalah, batasan identifikasi masalah dan perumusan masalah yang akurat, dan dibarengi dengan penentuan populasi dan sampel yang benar.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat untuk melakukan penelitian guna memperoleh data penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Poriaha Kec. Tapian Nauli Kab Tapanuli Tengah, Sumatera Utara 22562.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2021 sampai paling lambat Juli 2022 yang meliputi presentasi dalam bentuk Skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No.	Nama Kegiatan	Kegiatan (2021-2022)											
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	
1	Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■									
3	ACC Proposal			■									
4	Seminar Proposal					■							
5	Pengolahan Data					■							
6	Penyusunan Skripsi						■	■					
7	Bimbingan Skripsi									■			
8	Seminar Hasil									■			
9	ACC Skripsi										■		
10	Sidang Meja Hujau											■	

Sumber: Peneliti (2022)

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional adalah batasan yang digunakan untuk menghindari interpretasi yang berbeda dari variabel yang digunakan dan petunjuk bagaimana sebuah variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian berdasarkan teori yaitu kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan beban kerja. Berdasarkan teori, definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2017)	1. Suasana Kerja 2. Fasilitas Kerja 3. Hubungan dengan Rekan Kerja Sedarmayanti (2017)	Likert
2	Beban Kerja	Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017)	1. Target yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan Koesomowidjojo (2017)	Likert
3	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Seseorang memiliki kinerja yang baik tentu akan mempengaruhi kariernya untuk meningkat, apakah jabatan maupun kepangkatan. Kasmir (2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan Kasmir (2016)	Likert

Sumber: Peneliti (2022)

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Puskesmas Poriaha. Jumlah pegawai tetap puskesmas poriaha sebanyak 73 pegawai.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki populasi.

Teori sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh yang artinya adalah suatu teknik penentuan sampel yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil Sugiyono (2017).

Berdasarkan hal tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 73 orang.

E. Teknik dan Sumber Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa teknik, sebagai berikut :

a. Angket atau Kuisoner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab Sugiyono (2005) dalam kutipan Tri Widari (2016). Indikator dijelaskan dalam pertanyaan yang disusun dalam kuesioner. Responden diminta untuk memberikan jawaban dengan memberikan checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala likert, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | 5 poin. |
| 2. Setuju (S) | 4 poin. |
| 3. Tidak Setuju (KS) | 3 poin. |
| 4. Ragu-Ragu (RR) | 2 poin. |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 poin. |

b. Wawancara

Wawancara dapat dilakukan dengan individu tertentu untuk memperoleh data atau informasi tentang masalah yang berkaitan dengan satu subjek tertentu atau orang lain Silalahi (2012). Instrumen penelitian teknik wawancara dapat menggunakan pedoman wawancara dan checklist.

2. Sumber Pengumpulan Data

Menurut cara memperolehnya, sumber pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil atau diperoleh secara langsung dari jawaban responden mengenai masalah penelitian Malhotra (2004). Pada penelitian ini data primer dikumpulkan melalui kuisoner yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Adapun alasan peneliti menggunakan kuisoner bertujuan untuk mempermudah cara pengumpulan informasi dalam jumlah besar yang relatif murah, cepat dan efisien. Dengan kuesioner peneliti juga bisa mendapatkan data dari sampel orang yang banyak. Pengumpulan data juga relatif cepat karena peneliti tidak perlu hadir pada saat pengisian kuisoner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau bentuk catatan tertulis, dan dokumen perusahaan Sekaran (2003). Data ini merupakan data yang di peroleh dari Puskesmas Poriaha berupa sejarah umum, struktur oraganisasi, serta jumlah pegawai.

F. Teknik Analisis Data

Seluruh penyajian dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dengan menggunakan software atau aplikasi *SPSS Sugiyono (2017)*,

statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bermaksud untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif membahas beberapa hal, antara lain rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, dan jumlah data, frekuensi data, dan kecenderungan data.

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam studi. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen karena mempengaruhi kualitas data.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) yang berpendapat tentang uji kelayakan atau uji validitas merupakan persamaan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner, setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $>$ 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach;s alpha $<$ 0,60 Triana & Oktavianto (2013).

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif membahas cara mengumpulkan, meringkas, menyajikan data sehingga informasi lebih mudah diperoleh dipahami, informasi yang diperoleh meliputi pemusatan data (mean, median, modus).

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot. Sebuah variabel dikatakan normal jika gambar berdistribusi dengan titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik data dalam arah yang sama mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat Nilai-nilai Faktor Tolerance dan VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan mana dari setiap variabel independen yang dijelaskan oleh variabel bebas

lainnya. Tolerance mengukur variabel independen dipilih yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan menjadi pengamatan lain konstan maka disebut homoskedastisitas, jika perbedaan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit) lalu menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah koefisien yang mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien penentuannya antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu artinya variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

G. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh hubungan yang jelas dan dapat diandalkan antara variabel independen (Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diatas diperoleh dari hasil pengumpulan data, dan dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik sebagai berikut:

1) Uji Secara Parsial (Uji t)

Sugiyono (2017) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama–sama terhadap variabel bebas atau variabel terikat”, untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis *alternatife*, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara seentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dengan menerima H_a .

H. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif Menurut Irviana (2019) berpendapat analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik. Analisis data ini jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti apakah masing-masing variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai), baik secara parsial maupun simultan. Analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

Berikut ini adalah persamaan regresi linear berganda dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : konstanta

b_1 - b_n : Koefisien regresi

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Beban Kerja

e : kesalahan standar (kesalahan interferensi)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Profil Singkat Puskesmas Poriaha

Puskesmas Poriaha terletak di Kecamatan Tapian Nauli II Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara. Dalam melaksanakan kegiatannya, Puskesmas Poriaha melayani delapan desa yang ada di wilayah kerja di Kelurahan Tapian Nauli II yaitu :

1. Desa Aloban
2. Desa Bair
3. Desa Mela I
4. Desa Mela II
5. Desa Mela Dolok
6. Desa Tapian Nauli I
7. Desa Tapian Nauli III
8. Desa tapian Nauli IV

Pada wilayah kerja Puskesmas Poriaha Kabupaten Tapanuli Tengah letak geografis nya berada pada ketinggian 0-1.266 m dan terletak pada koordinat 1°11'00" - 2°22'0" LU dan 98°07' - 98°12' BT dengan batas-batas wilayah pada sebelah utara berbatas dengan Provinsi Aceh, sebelah selatan berbatas dengan Kabupaten Tapanuli

Selatan, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Tapanuli Utara dan Kabupaten Humbang Hasundutan dan Pakpak Barat di sebelah barat berbatasan dengan Sibolga dan Samudera Indonesia.

1. Data Geografis :

Luas Wilayah	: 83.01 Ha
Jumlah Kelurahan	: 3 Kelurahan
Rasio Jenis Kelamin	: 103.73
Jumlah KK	: 5.159 KK
Jumlah Pddk Miskin	: 2.489 jiwa
Jumlah Penduduk	: 24.040 jiwa

2. Data Ketenagakerjaan Puskesmas Poriaha

Tabel 4.1
Data Ketenagakerjaan Puskesmas Poriaha
Kab. Tapanuli Tengah

No	Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja
1	Pimpinan Puskes	1
2	Kasubag TU	1
3	UKM P.Jawab	17
4	UKM Pengembangan	14
5	UKM	25
6	Penanggung Jawab	10
7	Kepegawaian	1
8	Rumah Tangga	1
9	Pusat Informasi	3
Total		73

Sumber: Sistem Pencatatan dan Pelaporan Terpadu Puskesmas Poriaha (2022).

b. Visi dan Misi Puskesmas Poriaha

Adapun visi dan misi dari Puskesmas Poriaha sebagai berikut :

1) Visi

“ Terwujudnya pelayanan kesehatan berstandar dan berkualitas prima menuju masyarakat sehat di kecamatan Tapian Nauli.”

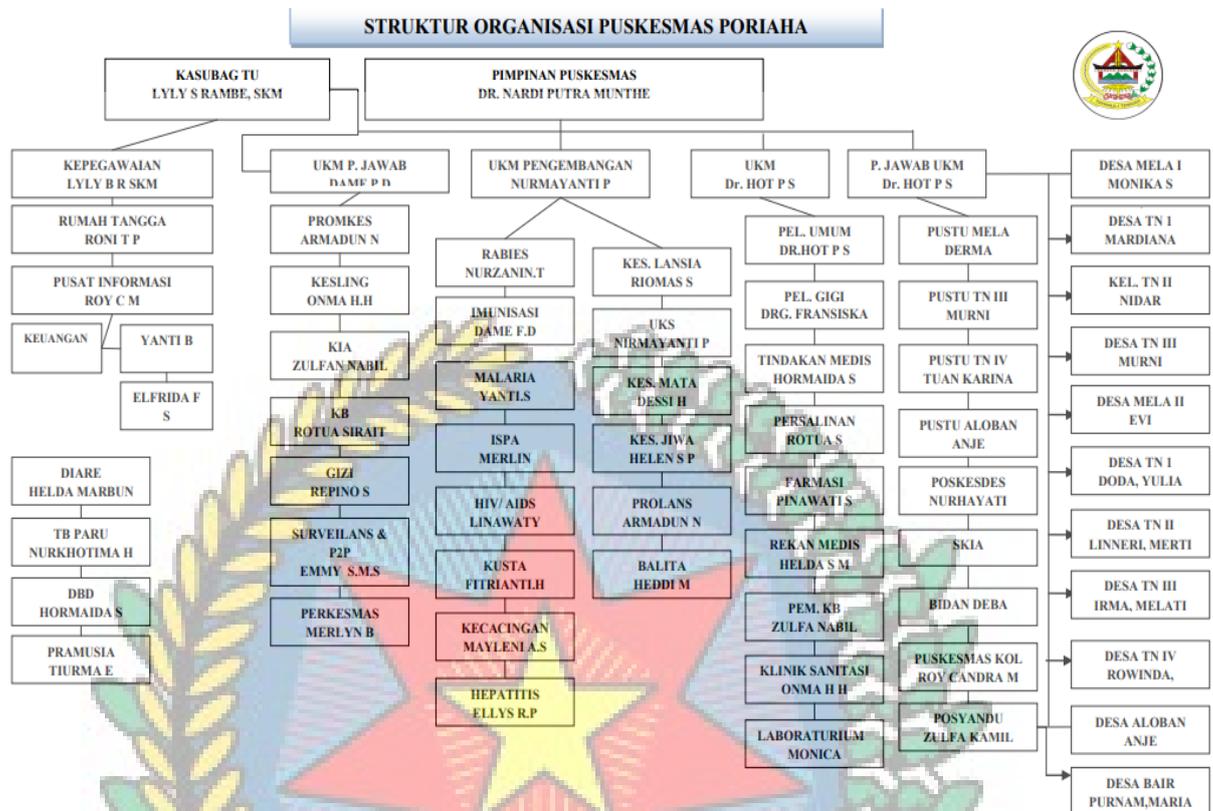
2) Misi

Sesuai dengan visi yang tersebut diatas, maka misi Puskesmas Bontomarannu adalah sebagai berikut :

- a) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan sesuai standar, bermutu, tulus dan ikhlas;
- b) Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia Puskesmas Poriaha.
- c) Mendorong kemandirian masyarakat dalam upaya menjaga lingkungan bersih dan sehat.
- d) Mendorong kemandirian masyarakat dalam upaya pemberdayaan perilaku hidup bersih dan sehat.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sarana yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan melihat struktur organisasi maka dapat diketahui hubungan serta pemberian wewenang dan tanggung jawab dari setiap pegawai. Struktur organisasi Puskesmas Poriaha adalah struktur organisasi berdasarkan garis lurus yang dalam hal ini perintah datang dari pimpinan tertinggi. Berikut gambar struktur organisasi Puskesmas Poriaha :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Poriaha

Sumber: Puskesmas Poriaha (2022)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Poriaha yang berjumlah sebanyak 73 orang pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap. Karakteristik responden dalam penelitian ini akan menceritakan keadaan 73 orang responden yang meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir dan status responden. Adapun dari seluruh pegawai pada Puskesmas Poriaha ini memiliki status sebagai Pegawai tetap.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2: Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	49	67%
Laki-laki	24	33%
Total	73	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan berjumlah 49 responden (67%) lebih banyak dari jumlah responden laki-laki sebanyak 24 responden (33%).



Gambar 4.2: Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah (2022)

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

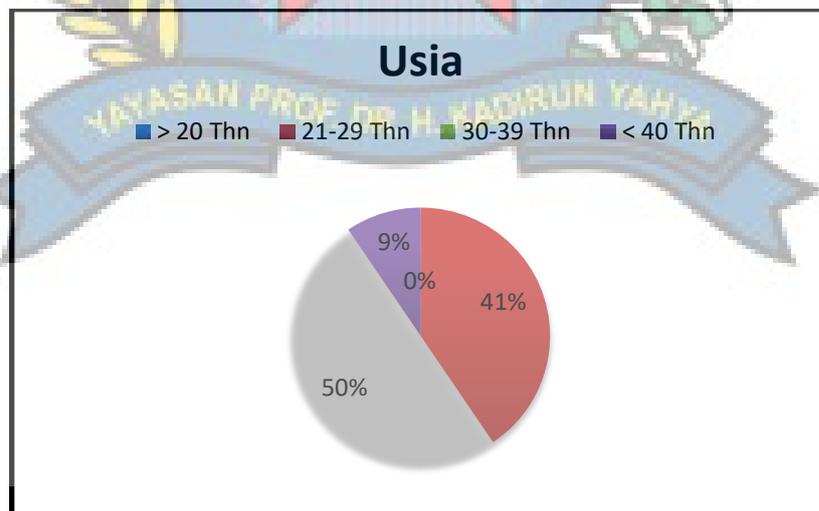
Deskripsi data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3: Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	0	0%
21-29 Tahun	30	41%
30-39 Tahun	37	50%
> 40 Tahun	7	9%
Total	73	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan mayoritas usia responden yang mengisi kuisioner pada penelitian ini yaitu usia 30-39 tahun sebanyak 37 responden (50%), usia 21-29 tahun sebanyak 30 responden (41%), usia >40 tahun sebanyak 7 responden (9%) dan usia < 20 tahun sebanyak 0 responden (0%).



Gambar 4.3: Diagram Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah (2022)

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

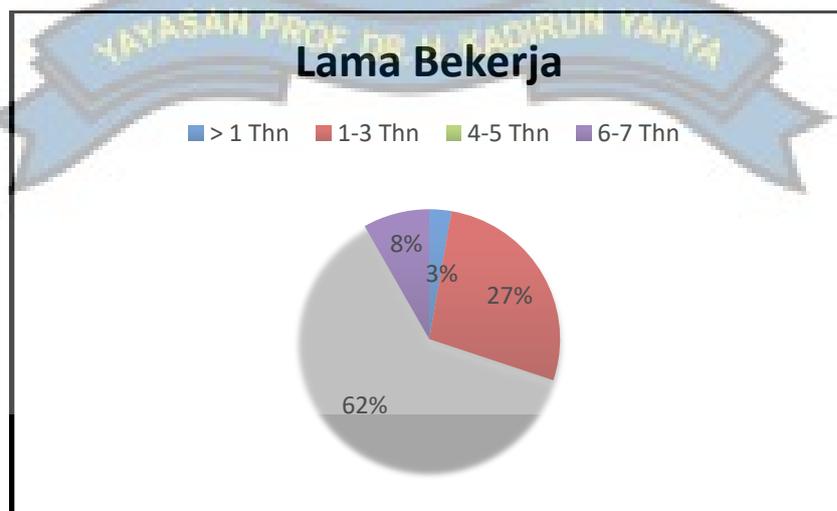
Deskripsi data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4: Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	2	3%
1-3 Tahun	20	27%
4-5 Tahun	45	62%
6-7 Tahun	6	8%
Total	73	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai Puskesmas Poriaha dengan lama bekerja < dari 1 tahun ada 2 orang dengan persentase (3%), lama bekerja 1-3 tahun ada 20 orang dengan persentase (27%), lama bekerja 4-5 tahun ada 45 orang dengan persentase (62%) dan lama bekerja 6-7 tahun ada 6 orang dengan persentase (8%).



Gambar 4.4: Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Sumber: Data diolah (2022)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

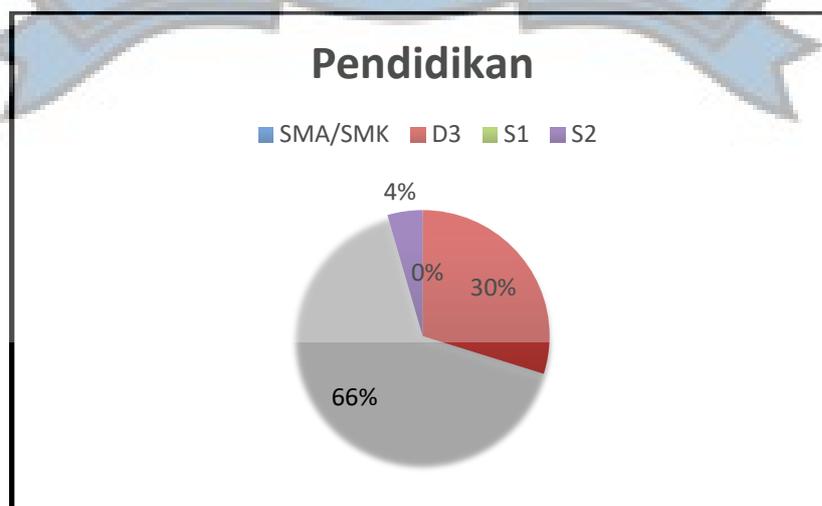
Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5: Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	0	0%
D3	26	30%
S1	45	66%
S2	2	4%
Total	73	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai Puskesmas poriaha yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK tidak ada, pegawai yang memiliki pendidikan terakhir D3 ada 26 orang dengan persentase (30%), pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S1 ada 45 orang dengan persentase (66%), dan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 ada 2 responden dengan persentase (4%).



Gambar 4.5: Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan.

Sumber: Data diolah (2022)

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

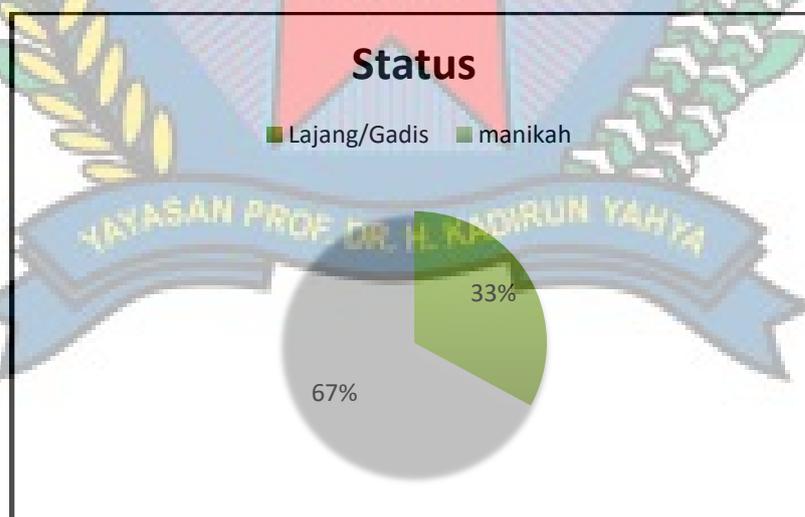
Deskripsi data responden berdasarkan status dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6: Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Presntase
Lajang/Gadis	20	33%
Menikah	53	67%
Total	73	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai Puskesmas Poriaha yang memiliki status lajang/gadis ada 20 orang karyawan dengan persentase (33%) dan yang memiliki status menikah ada 53 orang karyawan dengan persentase (67%).



Gambar 4.6: Diagram Responden Berdasarkan Status.

Sumber: Data diolah (2022)

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, adapun variabelvariabel tersebut seperti variabel lingkungan kerja, dan variabel

beban kerja. Untuk variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan satu variabel yakni variabel kinerja pegawai. Adapun dalam proses penyebaran kuesioner yang memiliki butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang di dapatkan dari setiap variabel dalam penelitian ini dan sertiap butir pertanyaan harus diisi oleh setiap responden.

Berikut ini adalah jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh dan akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini.

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel bebas pertama yakni variabel lingkungan kerja (X1) dimana variabel ini memiliki tiga butir indikator yang terdiri dari suasana kerja, fasilitas kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Dari tiga butir indikator, penelitian ini mendapatkan enam butir pertanyaan atau pernyataan yang harus di jawab oleh responden dalam penelitian ini. Berikut adalah jawaban responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.7 s/d tabel 4.12.

Tabel 4.7 Pegawai mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun di luar kantor

		Suasana Kerja 1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	5	6,8	6,8	6,8
	RR	42	57,5	57,5	64,4
	S	24	32,9	32,9	97,3
	SS	2	2,7	2,7	100,0
Total		73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan pegawai mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun di luar kantor ada 5 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (6,8%), 42 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (57,5%), 24 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (32,9%) dan 2 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (2,7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha masih ragu-ragu dengan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja di dalam maupun di luar kantor.

Tabel 4.8 Kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum

Suasana Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,7	2,7	2,7
	RR	10	13,7	13,7	16,4
	S	44	60,3	60,3	76,7
	SS	17	23,3	23,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan kebisingan suara di kantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum ada 2 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (2,7%), 10 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (13,7%), 44 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (60,3%) dan 17 orang yang

mengatakan sangat setuju dengan persentase (23,3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha setuju bahwa kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berda di depan jalan besar dan umum.

Tabel 4.9 Kantor telah menyediakan peralatan yang canggih untuk mendukung aktivitas karyawan

		Fasilitas Kerja 1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	3	4,1	4,1	4,1
	RR	30	41,1	41,1	45,2
	S	37	50,7	50,7	95,9
	SS	3	4,1	4,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan perusahaan telah menyediakan peralatan yang canggih untuk mendukung aktivitas pegawai ada 3 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (4,1%), 30 orang yang mengataan ragu-ragu dengan persentase (41,1%), 37 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (50,7%) dan 3 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (4,1%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha setuju dengan pernyataan tentang kantor telah menyediakan peralatan yang canggih untuk mendukung aktivitas pegawai Puskesmas Poriaha.

Tabel 4.10 Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah memadai

		Fasilitas Kerja 2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	4	5,5	5,5	5,5
	RR	13	17,8	17,8	23,3
	S	33	45,2	45,2	68,5
	SS	23	31,5	31,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah memadai ada 4 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (5,5%), 13 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (17,8%), 33 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (45,2%) dan 23 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (31,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Porialha setuju bahwa perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah memadai.

Tabel 4.11 Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama pegawai.

		Hubungan dengan Rekan Kerja 1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	RR	3	4,1	4,1	4,1
	S	31	42,5	42,5	46,6
	SS	39	53,4	53,4	100,0
Total		73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan saya tidak mempunyai konflik dengan sesama pegawai ada 3 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (4,1%), 31 orang yang mengataan setuju dengan persentase (42,5%), dan 39 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (53,4%) . Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha tidak mempunyai konflik dengan sesama pegawai.

Tabel 4.12 Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja.

		Hubungan dengan Rekan Kerja 2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	4	5,5	5,5	5,5
	RR	5	6,8	6,8	12,3
	S	36	49,3	49,3	61,6
	SS	28	38,4	38,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 5 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (6,8%), 42 orang yang mengataan ragu-ragu dengan persentase (57,5%), 24 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (32,9%) dan 2 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (2,7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha masih ragu-ragu dengan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja di dalam maupun di luar kantor.

b. Variabel Beban Kerja (X2)

Variabel kedua ialah variabel beban kerja (X2) dimana variabel ini memiliki tiga indikator yang terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Dari tiga indikator, penelitian ini mendapatkan enam butir pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab responden dalam penelitian ini. Berikut adalah jawaban responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.13 s/d tabel 4.18.

Tabel 4.13 Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor

Target yang Harus Dicapai 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,1	4,1	4,1
	RR	27	37,0	37,0	41,1
	S	38	52,1	52,1	93,2
	SS	5	6,8	6,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 3 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (4,1%), 27 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (37,0%), 38 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (52,1%) dan 5 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (6,8%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha masih merasa kalau pimpinan sering mengharuskan

setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor.

Tabel 4.14 Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi

Target yang Harus Dicapai 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,7	2,7	2,7
	RR	15	20,5	20,5	23,3
	S	42	57,5	57,5	80,8
	SS	14	19,2	19,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 2 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (2,7%), 15 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (20,5%), 42 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (57,5%) dan 14 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (19,2%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriha merasa bahwa target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.

Tabel 4.15 Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya

Kondisi Pekerjaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	13,7	13,7	13,7
	RR	33	45,2	45,2	58,9
	S	26	35,6	35,6	94,5
	SS	4	5,5	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 10 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (13,7%), 33 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (45,2%), 26 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (35,6%) dan 4 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (5,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha masih ragu-ragu kalau mereka selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.

Tabel 4.16 Disaat istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan

Kondisi Pekerjaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,5	5,5	5,5
	RR	20	27,4	27,4	32,9
	S	42	57,5	57,5	90,4
	SS	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 4 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (5,5%), 20 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (27,4%), 42 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (57,5%) dan 7 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (9,6%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha setuju kalau pada saat istirahat pegawai masih menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.17 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi

		Standar Pekerjaan 1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	2	2,7	2,7	2,7
	RR	14	19,2	19,2	21,9
	S	39	53,4	53,4	75,3
	SS	18	24,7	24,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 2 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (2,7%), 14 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (19,2%), 39 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (53,4%) dan 18 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (24,7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa kalau pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.

Tabel 4.18 Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan

		Standar Pekerjaan 2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	3	4,1	4,1	4,1
	RR	14	19,2	19,2	23,3
	S	39	53,4	53,4	76,7
	SS	17	23,3	23,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 3 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (4,1%), 14 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (19,2%), 39 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (53,4%) dan 17 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (23,3%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha masih mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Selanjutnya terdapat satu variabel terikat yakni variabel kinerja pegawai (Y) yang ada pada penelitian ini, dimana variabel ini memiliki enam butir indikator yang terdiri dari kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar rekan kerja. Dari keenam butir indikator, dalam penelitian ini mendapatkan dua belas butir pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden dalam penelitian ini. Berikut adalah jawaban responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.19 s/d tabel 4.30.

Tabel 4.19 Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan yang diinginkan oleh kantor tempat saya bekerja

		Kualitas 1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	2	2,7	2,7	2,7
	RR	16	21,9	21,9	24,7
	S	30	41,1	41,1	65,8
	SS	25	34,2	34,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 2 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (2,7%), 16 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (21,9%), 30 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (41,1%) dan 25 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (34,2%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa hasil pekerjaannya telah sesuai dengan yang diinginkan oleh kantor atau atasannya.

Tabel 4.20 Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi

		Kualitas 2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	RR	14	19,2	19,2	19,2
	S	30	41,1	41,1	60,3
	SS	29	39,7	39,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 14 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (19,2%), 30 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (41,1%), dan 29 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (39,7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.

Tabel 4.21 Saya selalu mencapai target dalam bekerja

Kuantitas 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,5	5,5	5,5
	RR	7	9,6	9,6	15,1
	S	32	43,8	43,8	58,9
	SS	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 4 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (5,5%), 7 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (9,6%), 32 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (43,8%) dan 30 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (41,1%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriha merasa selalu mencapai target dalam bekerja.

Tabel 4.22 Tidak ada kegiatan lain yang saya lakukan selain bekerja pada saat jam kerja

Kuantitas 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	11,0	11,0	11,0
	RR	8	11,0	11,0	21,9
	S	34	46,6	46,6	68,5
	SS	23	31,5	31,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 8 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (11,0%), 8 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan

persentase (11,0%), 34 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (46,6%) dan 23 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (31,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa tidak ada kegiatan lain yang dilakukan selain bekerja pada jam kerja.

Tabel 4.23 Saya memiliki tingkat penyelesaian tugas yang tinggi

		Waktu 1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	6	8,2	8,2	8,2
	RR	9	12,3	12,3	20,5
	S	21	28,8	28,8	49,3
	SS	37	50,7	50,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 6 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (8,2%), 9 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (12,3%), 21 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (28,8%) dan 37 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (50,7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa memiliki tingkat penyelesaian tugas yang tinggi.

Tabel 4.24 Saya jarang menunda pekerjaan pada saat bekerja

		Waktu 2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	RR	8	11,0	11,0	11,0
	S	42	57,5	57,5	68,5
	SS	23	31,5	31,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 8 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (11,0%), 42 orang yang mengataan setuju dengan persentase (57,5%), dan 23 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (31,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa jarang menunda pekerjaan pada saat bekerja.

Tabel 4.25 Atasan cenderung menggunakan varians target anggaran sebagai alat tekanan untuk menekankan kebutuhan untuk "memenuhi target"

Penekanan Biaya 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	11	15,1	15,1	16,4
	S	38	52,1	52,1	68,5
	SS	23	31,5	31,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 1 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (1,4%), 11 orang yang mengataan ragu-ragu dengan

persentase (15,1%), 38 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (52,1%) dan 23 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (31,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa atsan cenderung menggunakan varian target anggaran sebagai alat tekanan untuk menekankan kebutuhan “memenuhi target”.

Tabel 4.26 Seberapa besar laba yang saya hasilkan merupakan faktor yang paling penting dalam menilai kinerja saya.

		Penekanan Biaya 2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	5	6,8	6,8	6,8
	RR	7	9,6	9,6	16,4
	S	32	43,8	43,8	60,3
	SS	29	39,7	39,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 5 orang yang mengatakan tidak setuju dengan persentase (6,8%), 7 orang yang mengataan ragu-ragu dengan persentase (9,6%), 32 orang yang mengatakan setuju dengan persentase (43,8%) dan 29 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (39,7%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa besar laba yang dihasilkan merupakan faktor yang paling penting dalam menilai kinerja pegawai.

Tabel 4.27 Saya melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan

		Pengawasan 1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	RR	5	6,8	6,8	6,8
	S	34	46,6	46,6	53,4
	SS	34	46,6	46,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 5 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (6,8%), 34 orang yang mengataan setuju dengan persentase (46,6%), dan 34 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (46,6%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan.

Tabel 4.28 Dengan adanya pengawasan, saya akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan

		Pengawasan 2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	RR	13	17,8	17,8	17,8
	S	22	30,1	30,1	47,9
	SS	38	52,1	52,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 13 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (17,8%), 22 orang yang mengataan setuju dengan persentase (30,1%), dan 38 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (52,1%).

Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa dengan adanya keamanan, pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan.

Tabel 4.29 Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama

Hubungan Antar Karyawan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	9	12,3	12,3	12,3
	S	33	45,2	45,2	57,5
	SS	31	42,5	42,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 9 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (12,3%), 33 orang yang mengataan setuju dengan persentase (45,2%), dan 31 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (42,5%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa bekerja dengan baik dengan rekan kerja daldm menyelesaikan pekerjaan bersama.

Tabel 4.30 Saya memiliki kemampuan yang baik dalam membina hubungan dengan rekan kerja

Hubungan Antar Karyawan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	11,0	11,0	11,0
	S	32	43,8	43,8	54,8
	SS	33	45,2	45,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa yang mengatakan ada 8 orang yang mengatakan ragu-ragu dengan persentase (11,0%), 32 orang yang mengataan setuju dengan persentase (43,8%), dan 33 orang yang mengatakan sangat setuju dengan persentase (45,2%). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Poriaha merasa memiliki kemampuan yang baik dalam membina hubungan dengan rekan kerja.

4. Uji Validitas

a. Pengujian validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini untuk menguji kelayakan dari setiap butir-butir pernyataan atau angket yang telah berikan kepada para responden. Dapat dijelaskan bahwa ketika validitas dari setiap pertanyaan lebih besar ($>$) dari 0.30 maka dapat dikatakan jika butir-butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.31 Uji validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item-Total Statistics				Cronbach's
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Lk1	21,08	6,771	,557	,771
Lk2	20,90	7,449	,548	,771
Lk3	20,84	6,973	,715	,733
Lk4	21,12	6,915	,558	,770
Lk5	20,79	7,749	,537	,774
Lk6	21,01	8,041	,450	,791

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Hasil Dari tabel 4.31 di atas bahwa, hasil uji validitas dari enam butir pertanyaan atau pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat

dinyatakan valid (sah) karena koefisien lebih besar dari 0.30. Nilai dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation diatas.

Tabel 4.32 Uji validitas Beban Kerja (X2)

Item-Total Statistics				Cronbach's
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Bk1	20,78	5,257	,499	,720
Bk2	20,90	5,338	,537	,711
Bk3	20,99	5,097	,448	,737
Bk4	20,85	5,408	,451	,732
Bk5	20,81	4,935	,582	,696
Bk6	20,95	5,636	,479	,726

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Hasil Dari tabel 4.32 di atas bahwa, hasil uji validitas dari enam butir pertanyaan atau pernyataan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena koefisien lebih besar dari 0.30. Nilai dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation diatas.

Tabel 4.33 Uji validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				Cronbach's
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Kp1	46,14	42,648	,340	,911
Kp2	46,22	36,812	,818	,888
Kp3	45,86	39,398	,845	,890
Kp4	46,22	36,812	,818	,888
Kp5	45,99	41,736	,347	,914
Kp6	46,00	41,306	,659	,898
Kp7	46,22	36,812	,818	,888
Kp8	46,04	39,096	,658	,896
Kp9	45,81	40,629	,757	,894
Kp10	45,86	43,953	,239	,915
Kp11	46,04	39,096	,658	,896

Kp12	45,86	39,398	,845	,890
------	-------	--------	------	------

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Hasil Dari tabel 4.33 di atas bahwa, hasil uji validitas dari enam butir pertanyaan atau pernyataan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena koefisien lebih besar dari 0.30, kecuali pertanyaan nomor 10. Nilai dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation diatas.

b. Pengujian Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah derajat ketepatan ketelitian atau kekurangan yang ditunjukkan pada instrument pengukuran. Untuk mengetahui apakah angket reliable atau tidaknya dapat menggunakan alpha cronbach. ketika nilai alpha cronbach $> 0,60$ maka angket dinyatakan reliable dan ketika sama dengan di bawah $< 0,60$ maka angket dinyatakan tidak reliable. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabititas yang terdapat pada tabel reliability statistics yang pada tabel 4.34 dibawah ini :

Tabel 4.34 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,800	6

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Hasil dari tabel 4.34 di atas menyatakan jika nilai Cronbach's Alpha $0.800 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa enam butir pertanyaan atau anget yang diberikan kepada responden reliable atau dikatakan handal.

Tabel 4.35 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	6

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Hasil dari tabel 4.35 di atas menyatakan jika nilai Cronbach's Alpha $0.756 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa enam butir pertanyaan atau anget yang diberikan kepada responden reliable atau dikatakan handal.

Tabel 4.36 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	12

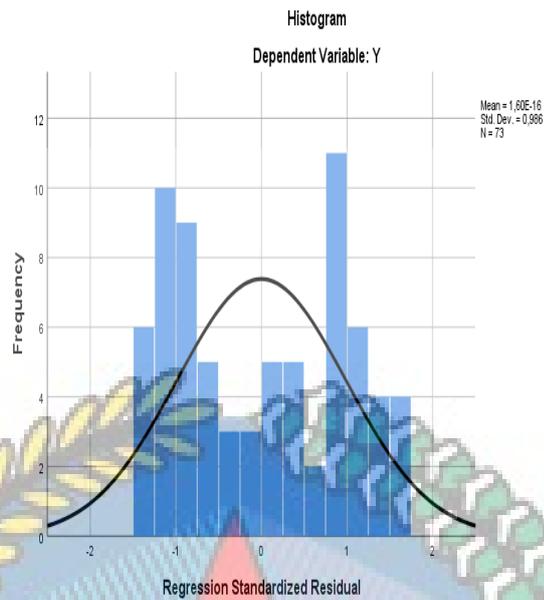
Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Hasil dari tabel 4.36 di atas menyatakan jika nilai Cronbach's Alpha $0.905 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa enam butir pertanyaan atau anget yang diberikan kepada responden reliable atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini uji normalitas data yang memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah hasil dari pengujian normalitas data, yakni:

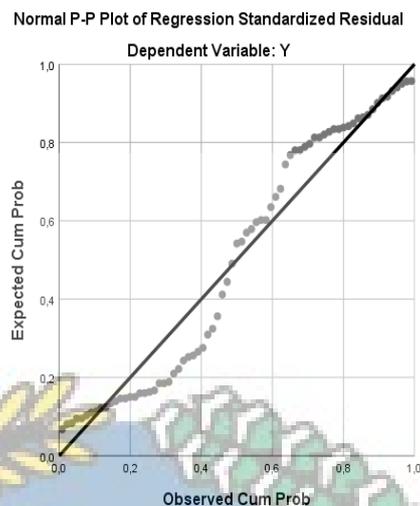


Gambar 4.7 Histogram Normalitas

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Dapat dilihat pada gambar 4.7 di atas, gambar histogram di atas memiliki garis yang kecebungannya seperti membentuk lonceng dan kecembungan yang seimbang di tengah. maka dapat disimpulkan bahwa pengujian normalitas data dalam penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

VAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA



Gambar 4.8 PP-Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Dapat dilihat pada gambar 4.8 di atas, bahwa gambar PP- Plot yang memiliki titik-titik data yang menyebar disekitas garis diagonal. Maka dapat disimpulkan jika data telah berdistribusi secara normal. Maka kedua gambar diatas dan dilakukannya pengujian normalitas data, data untuk variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai. maka bisa disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Adapun Uji Kolmogorov Smirnov (one sample KS) uji ini bertujuan untuk memastikan lagi kembali, apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Diketahui ketika nilai $Asym.sig$ (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0,05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.37: Uji Normalitas dengan Test of Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,32337788
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,053
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Dari tabel 4.37 di atas, dapat dilihat bahwa Asymp.Sig. (2-tailed) memiliki nilai sebesar $0,073 > 0,05$ atau 5%. Hal ini dapat dinyatakan data-data dalam penelitian ini secara statistic berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10 atau nilai tolerance value $> 0,10$, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas pada sampel penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.38 sebagai berikut :

Tabel: 4.38 Uji Multikolinearitas

Mode	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	,683	5,013		,138	,891		
X1	1,104	,211	,513	5,239	,000	,593	1,685
X2	,868	,249	,341	3,482	,001	,593	1,685

a. Dependent Variable: Y

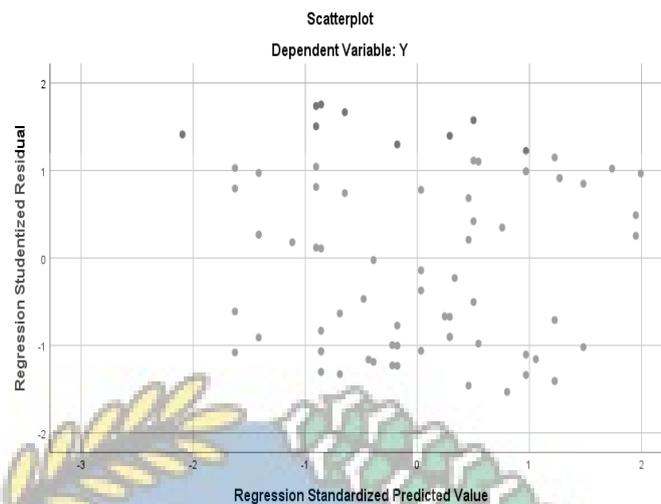
Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Dapat dilihat dari hasil tabel 4.38 di atas, diketahui jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 berikut hasil dari nilai VIF variabel lingkungan kerja dan bebna kerja $1.685 < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas, peneliti dapat memeriksa apakah terdapat perbedaan yang tidak sama antara residu satu dengan pengamatan lainnya. Salah satu model dari regresi adalah model yang memenuhi syarat bahwa ada kesamaan pada varian antara residu satu dengan pengamatan dan lainnya yang disebut pula dengan homoscedasticity. Model Regresi yang baik ialah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Bukti dari heteroskedastisitas dapat dibuat melalui penggunaan metode scatterplot dengan memplot nilai prediktif atau zpred dengan nilai sisa atau sresid.



Gambar 4.9 Scatterplot

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Dapat dilihat pada gambar 4.9 di atas, bahwa gambar Scatterplot menunjukkan jika titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar scatterplot pada tabel 4.9 di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dapat disimpulkan jika model regresi ini bebas dari masalah heteroskedasitas dengan pekataan lain variabel-variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ini memiliki tujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Berikut ini adalah rumus dari analisis regresi berganda yakni:

$$Y = \alpha + B1 X1 + B2 X2 + e$$

Tabel: 4.39 Regresi Linear Berganda

Mode	Coefficients ^a					
	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Tolerance	VIF
(Constant)	,683	5,013		,138		
X1	1,104	,211	,513	5,239	,593	1,685
X2	,868	,249	,341	3,482	,593	1,685

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Berdasarkan tabel 4.39 yang ada di atas diperoleh persamaan regrensinya adalah:

$$Y = 0,683 + 1,104 X_1 + 0,868 X_2 + e$$

Dapat dilihat pada tabel 4.39 di atas bahwa hasil dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebaga berikut:

a. Diketahui ketika variabel bebas dianggap nol atau tidak ada tidak dianggap, baik itu dari variabel lingkungan kerja (X1), dan variabel beban kerja (X2). Maka variabel terikat dalam penelitian ini yakni variabel kinerja pegawai (Y) sudah memiliki nilai sebanyak 0,683 Artinya tanpa lingkungan kerja, dan beban kerja maka tingkat kinerja pegawai telah ada sebesar 0,683.

b. Diketahui ketika terjadi adanya peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat pula sebesar 1,104 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan kinerja pegawai pula. Begitupun juga sebaliknya

bahwa penurunan terhadap lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

- c. Diketahui ketika terjadi adanya peningkatan terhadap variabel beban kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat pula sebesar 0,868 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sehingga peningkatan terhadap beban kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Poriaha.

7. Uji Hipotesis

a Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial atau uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh variabel bebas individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan menggunakan tingkat signifikan 0.05 (5%). Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila penelitian menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.40 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	,138	,891
X1	5,239	,000
X2	3,482	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Dapat dilihat pada tabel 4.40 di atas bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dapat dilihat dari data tabel 4.40 di atas, bahwa variabel lingkungan kerja

dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,239 sedangkan t_{tabel} 1.994 maka (t_{hitung} 5,239 > t_{tabel} 1.994) dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ Maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel 4.40 di atas, bahwa variabel beban kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,482 sedangkan t_{tabel} 1.994 maka (t_{hitung} 3,482 > t_{tabel} 1.994) dengan tingkat signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ Maka dapat diartikan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel. 4.41 Uji Simultan Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2036,123	2	1018,061	52,953	,000 ^b
	Residual	1345,795	70	19,226		
	Total	3381,918	72			

a. Dependent Variable: T.Kp

b. Predictors: (Constant), T.Bk, T.Lk

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.41 di atas, diketahui jika nilai F_{hitung} sebesar 52,953 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Adapun cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkatan signifikan 5% ($\alpha = 0.05$) yakni dengan menggunakan rumus $Df (1) = K - 1$ ($3 - 1 = 2$), $Df (2) = n - k$ ($73 - 2 = 71$) adalah sebesar 3.13 (dapat dilihat dari tabel F). Maka dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar $52,953 >$ nilai F_{tabel} 3.13. Maka dapat diartikan bahwa secara simultan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1), dan beban kerja (X2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian terakhir ialah pengujian Koefisien Determinasi (R²). Dimana pengujian ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Diketahui ketika nilai (R²) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.42: Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,591	4,385

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.42 di atas, diketahui jika nilai Adjusted R Square sebesar 0,591 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 59,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan

dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, dan beban kerja. Sedangkan sisanya yakni $(100\% - 59,1\%) = 40,9\%$ hal ini dapat dijelaskan dari faktor- faktor variabel di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun Nilai R sebesar 0.776 yang menunjukkan terdapat adanya hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.43: Koefisien Determinasi (Lingkungan Kerja X1)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,527	4,716

a. Predictors: (Constant), T.Lk

b. Dependent Variable: T.Kp

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.43 di atas, diketahui jika nilai Adjusted R Square sebesar 0,527 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 52,7% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yakni $(100\% - 52,7\%) = 47,3\%$ hal ini dapat dijelaskan dari faktor- faktor lain seperti beban kerja dan variabel di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun Nilai R sebesar 0.730 yang menunjukkan terdapat adanya hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

**Tabel 4.44: Koefisien Determinasi (Beban Kerja X2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,438	5,137

a. Predictors: (Constant), T.Bk

b. Dependent Variable: T.Kp

Sumber: Hasil pengolahan data spss (2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.44 di atas, diketahui jika nilai Adjusted R Square sebesar 0,438 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 43,8% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel beban kerja. Sedangkan sisanya yakni $(100\% - 43,8\%) = 56,2\%$ hal ini dapat dijelaskan dari faktor- factor lain seperti lingkungan kerja dan variabel di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun Nilai R sebesar 0.668 yang menunjukkan terdapat adanya hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

B. PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dalam penelitian ini melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis linear berganda, berikut pembahasannya yakni:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Poriaha.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Poriaha.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) mengemukakan bahwa semakin tinggi rasa nyaman karyawan pada lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerjanya. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Bunga Asta Gracia (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Poriaha.

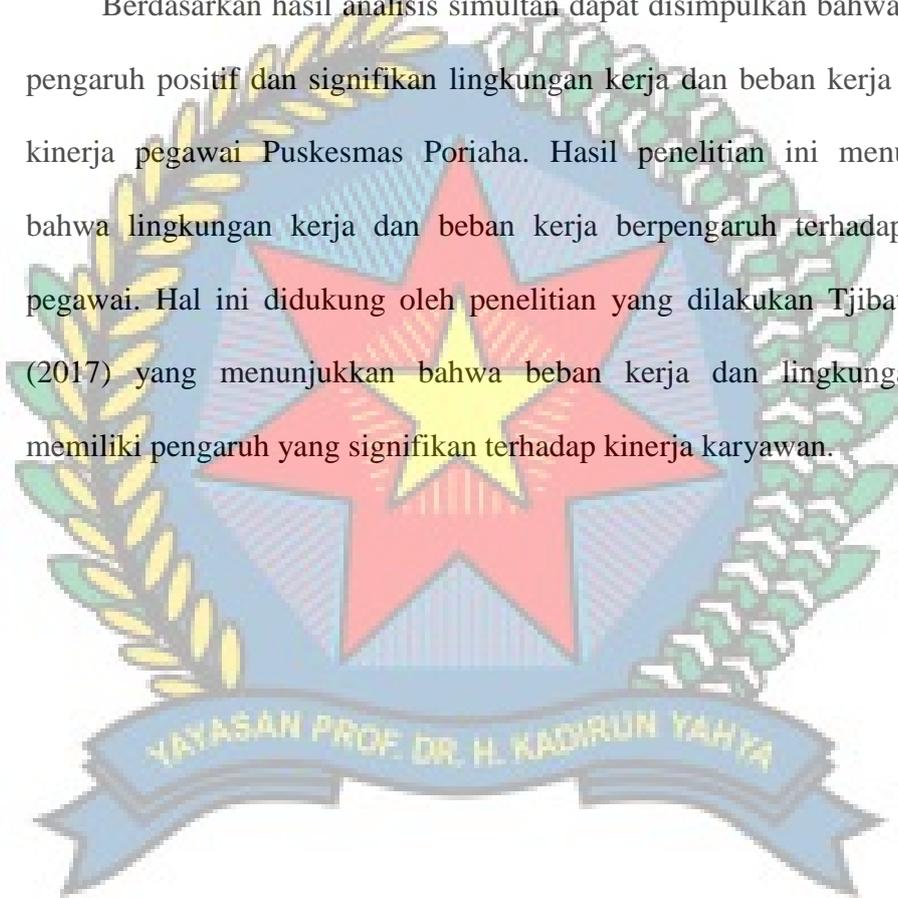
Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Poriaha. Diketahui hasil analisis regresi linear berganda melalui uji-t dengan nilai t_{hitung} sebesar (3,482) dengan tingkatan sig. 0.001. Maka bisa disimpulkan jika penelitian ini berarti tidak mendukung hipotesis 2 yang diajukan bahwa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Poriaha.

Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden pada Puskesmas Poriaha menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Poriaha.

Berdasarkan hasil analisis simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Poriaha. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tjibatra et al. (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskemas Poriaha. Berdasarkan perhitungan uji t didapatkan bahwa hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $5,239 > t_{tabel}$ sebesar $1,994$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dengan pengertian bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskemas Poriaha. Berdasarkan nilai Adjust R square atau koefisien determinasi sebesar $0,527$ atau $52,7\%$ sehingga dapat dinyatakan bahwa $52,7\%$ variabel bebas lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskemas Poriaha. Berdasarkan perhitungan uji t didapatkan bahwa hasil pengujian untuk variabel beban kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,482 > t_{tabel}$ sebesar $1,994$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dengan pengertian bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskemas Poriaha. Berdasarkan nilai Adjust R square atau koefisien determinasi sebesar $0,438$ atau $43,8\%$ sehingga dapat dinyatakan

bahwa 43,8% variabel bebas lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Poriaha. Berdasarkan perhitungan uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar $52,953 > F_{tabel}$ sebesar 3.13 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Poriaha. Berdasarkan Angka Adjusted R square atau koefisien determinasi sebesar nilai 0,591 atau 59,1% sehingga dapat dinyatakan bahwa 59,1% variasi variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Poriaha

- a. Disarankan kepada Puskesmas Poriaha untuk lebih memerhatikan lingkungan kerja pegawai, dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai seperti peralatan yang dapat membantu pekerjaan para pegawai, dan perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan. Begitu juga dengan jaminan keamanan dan kenyamanan pada tempat kerja para pegawai baik didalam maupun di luar kantor (contoh : adanya satpam disekitar lingkungan kerja pegawai).

b. Disarankan kepada Puskesmas Poriaha untuk lebih memerhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai baik itu dari segi target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi, dan juga harus memerhatikan waktu istirahat para pegawai. Karena dengan lebih memerhatikan hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai yang tentunya berdampak langsung bagi Puskesmas Poriaha.

c. Disarankan kepada Puskesmas Poriaha untuk lebih memerhatikan pengawasan agar para pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya, serta meningkatkan faktor pendukung tempat lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang memadai, terjaminnya sistem keamanan dan nyaman di sekitar tempat kerja pegawai, dan beban kerja pegawai, karena lingkungan kerja dan beban kerja pegawai berkontribusi sebesar 59,1% terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Poriaha.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengkajian lebih mendalam agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.

- b. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, seperti etos kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A., Suprihhadi, H. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Surabaya. *Jurnal Sains & Penelitian Manajemen*, (Online). Vol.3 No.7.
<https://ejournal.stiesia.ac.id>
- Ahmad, Yulia dkk. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ekonomi dan pembangunan*. Vol.7.No.3.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Aurelia, Potu. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Emba Vol 1 No 4 Desember 2013*, hal 1208 - 1218
- Christi, Saeed ul hasan., Rafiq, M. Rahman, F., Junani., Nabi Bux., Ajmal., M (2010). Dampak Manajemen partisipatif pada Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan di Pakistan. *Jurnal akademis*. Vol10.pp. 12-13.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatmawan, A.A. 2015. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Mengatasi Stres Karyawan PT. PLN (Persero) Area Rayon Madiun magnet. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, (Online). Vol.4 No.1.
<http://e-journal.unipma.ac.id>
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Hapus publikasi.
- Joyce Sagita Novyanti. 2015. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Lingkungan kerja, Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, vol 3, No. 1, Hal 113.
- Kadek Ferrania Paramitadewi. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dn Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.6. No.6. ISSN:2302-8912.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lrviana, A. 2019. Analisis Perbandingan Persepsi Konsumen Tentang Promosi Dan Store Atmosphere Serta Pengaruhnya Terhadap Preferensi Konsumen Pada Caribou Coffee PVJ Dan Starbucks Coffee PVJ. Universitas Katolik Parahyangan, 57-77.
[http://repository.unpas.ac.id/32885/4/BAB III revisi.pdf](http://repository.unpas.ac.id/32885/4/BAB%20III%20revisi.pdf)
- Rusiadi., Subiantoro, Nur dan Hidayat, Rahmat. (2016). Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel. Medan:USU Press.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2001). Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta. halaman :59
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet. Hal. 45-116
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. Uji Normalitas. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689-1699.
- Setiawan, D.P. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah.Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
<https://eprints.uny.ac.id/43245/>
- Setiawan, Dani Praditya. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
<http://eprints.uny.ac.id/43245/>

Triana, D., & Oktavianto, W. O. 2013. Relevansi Kualifikasi Kontraktor Bidang Teknik Sipil Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi Di Provinsi Banten. *Jurnal Fondasi*, 1(1), 182–190.

JURNAL :

<https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/3393/Indra%20Fernandes%20Napitupulu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/23747/23402>

<https://repository.unpas.ac.id/32570/5/BAB%203.pdf>

https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/258296/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf

<file:///C:/Users/Lusiana/Downloads/35853-76018-1-SM.pdf>

<http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4854>

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/18415>

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35853>

<https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/khizanah-al-hikmah/article/view/1047>

