

## PENGARUH ETOS KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KARANGAMPEL KABUPATEN INDRAMAYU

**Ellin Herlina<sup>(1)</sup>, Retina Sri Sedjati<sup>(2)</sup>, Wartubi<sup>(3)</sup>**

<sup>(1)</sup> Program Pascasarjana STIE Cirebon, liensumardi@gmail.com

<sup>(2)</sup> Program Pascasarjana STIE Cirebon, retinasriedjati@gmail.com

<sup>(3)</sup> Program Pascasarjana STIE Cirebon, wartubi66@gmail.com

### ABSTRACT

This study includes a type of comparative causal research that aims to investigate possible causal relationships, rediscover facts that may be the cause through certain data, with the type of data used is quantitative data. The number of population in this research is all employees in Puskesmas Karangampel Indramayu which amounted to 41 people. The total sample in this study were 41 people. The Work Environment affects Employee Performance. In this case means if the better Work Environment it will improve Employee Performance and also vice versa if Working Environment bad will decrease Employee Performance. Physical factor is the dominant factor in this research, (4) Together, the four variables studied bepengaruh on Performance of employees at Puskesmas Karangampel Indramayu. Of the four variables developed the most dominant variables are, Work Ethic, then Work Environment and Last is Job Satisfaction. However, Employee Performance is certainly influenced by various other factors outside the framework of this research.

*Keyword: Work Ethic, Job Satisfaction, Work Environment, and Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh antara variabel bebas yaitu; *Etos Kerja (X1)*, *Kepuasan Kerja (X2)*, dan *Lingkungan Kerja (X3)* terhadap variabel terikat yaitu *Kinerja pegawai (Y)*, pada Puskesmas Karangampel, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat yang ada, mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu, dengan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Karangampel Indramayu yang berjumlah 41 orang. Total sampel pada penelitian ini yaitu 41 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berepengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Karangampel Kabupaten Indramayu dan secara bersama-sama ke tiga variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Karangampel Indramayu, dari ketiga variabel yang dikembangkan variabel yang paling dominan adalah, Etos Kerja, kemudian Lingkungan Kerja dan Terakhir adalah Kepuasan Kerja. Akan tetapi Kinerja Pegawai tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain diluar kerangka penelitian ini.

*Kata kunci: Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai*

## 1. Pendahuluan

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten / kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011).

Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Depkes, 2009).

Pengertian puskesmas adalah suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu yang berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu (Azrul Azwar, 1996).

World Health Organization (WHO) dalam salah satu publikasinya menyatakan bahwa Sistem Informasi Kesehatan tidak dapat berdiri sendiri tetapi harus merupakan bagian fungsional dari sistem informasi kesehatan akan menjadi jalur komunikasi data dan informasi antara pusat dan daerah dalam rangka implementasi dari Sistem Kesehatan Nasional di Daerah dalam rangka mencapai tujuan ” MDGs ”.

Kualitas pegawai akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2011), Dengan

emikian, kualitas pegawai yang baik akan mewujudkan etos kerja pegawai yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki etos kerja rendah akan berdampak terhadap banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial, dan budaya. Oleh karena itu, peningkatannya perlu ditangani secara terpadu agar dapat mewujudkan etos kerja yang tinggi. Demikian juga etos kerja pegawai perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan keahlian interpersonal.

Keahlian interpersonal sering kali berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan dan Sikap. Karyawan yang memiliki keahlian interpersonal akan mempunyai komitmen untuk bekerja keras yang artinya memiliki etos kerja tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Selain etos kerja, tentunya kepuasan kerja menjadi faktor yang tidak kalah penting. Faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja yaitu faktor pekerjaan itu sendiri, pengawasan, faktor gaji dan insentif yang dinilai masih rendah, promosi dan hubungan dengan sesama pegawai yang tidak harmonis sehingga menghasilkan kinerja yang tidak optimal.

Selain dua hal di atas, salah satu faktor yang juga perlu diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja pegawai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (2002) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik.

Penelitian dilakukan pada Puskesmas Karangampel Kabupaten Indramayu. Adapun fokus yang akan dikaji adalah mengenai Kinerja dengan variabel yang mempengaruhinya adalah Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja.

**2. Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat yang ada, mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu.

Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan. Penelitian ini akan mengkaji empat variabel, yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya adalah: Etos Kerja yang diberinotasi ( $X_1$ ), KepuasanKerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja dengan notasi ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai Puskesmas Karangampel Indramayu dinotasikan sebagai ( $Y$ ).

**Populasi & Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas Karangampel Kabupaten Indramayu tidak termasuk kepala puskesmas yaitu sebanyak 41 orang. Sampel dalam penelitian ini ini adalah keseluruhan data populasi atau sampel jenuh yaitu sebanyak 41 pegawai Puskesmas yang akan dijadikan responden penelitian.

Jenis Ketenagaan di Puskesmas Karangampel

No	Jenis Tenaga	Jumlah	Rasio		Ket.
			Nyata	Ideal	
1	Dokter	1	1 : 22042	1 : 2500	Tdk Ideal
2	Dokter Gigi	1	1 : 44085	1 : 9090	Tdk Ideal
3	Bidan	10	1 : 4898	1 : 1000	Tdk Ideal
4	Nutrisionis	1	1 : 44085	1 : 4545	Tdk Ideal

6	Perawat	15	1 : 3391	1 : 851	Tdk Ideal
7	Sanitasi	1	1 : 44085	1 : 2500	Tdk Ideal
8	Kesehatan Mas	5	1 : 44085	1 : 2500	Tdk Ideal
9	TU	3			ideal
10	Lain-lain	4			Ideal
	Jumlah	41			

**3. Metode Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini terkait dengan kondisi ketiga variabel diatas, data ini dikumpulkan dengan teknik :

- a. Teknik penelitian ini dilakukan dengan turun langsung ke lapangan (survei) dengan mempergunakan alat pengumpulan data berupa angket (Quisionair).
- b. Penelitian Kepustakaan (Library Research). Teknik ini dilakukan untuk mendukung gagasan teoritik atau konkonseptual mengenai variabel - variabel penelitian, yang dalam hal ini didukung dengan alat ada sebelumnya dan terdapat revelensi dengan masalah yang dibahas.

Variable penelitiansebagai berikut:

1. Variabelbebas
  - a. Etos Kerja  $\rightarrow X_1$ .
  - b. Kepuasan Kereja  $\rightarrow X_2$ .
  - c. Lingkungan Kerja  $\rightarrow X_3$ .
2. Variabelterikat : Kinerja Pegawai  $\rightarrow Y_1$

**4. Teknik Analisis Data**

Semua data dari hasil penyebaran angket ini diberi skor dan dinalisis dengan menggunakan uji statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi, yaitu Regresi Linear Berganda, untuk menentukan kontribusi masing - masing variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  baik secara parsial (masing-masing) maupun secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$ .

Sebelum dilakukan teknik analisis regresi berganda, dilakukan serangkaian pengujian terlebih dahulu. Pengujian tersebut dilakukan pada butir kuesioner sebagai instrument penelitian yang disebut

uji instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Kemudian dilakukan pengujian asumsi-asumsi yang menjelaskan bahwa variabel-variabel tersebut layak untuk dilakukan pengujian analisis regresi berganda. Pengujian tersebut disebut juga uji asumsi klasik yang pada penelitian ini dilakukan hanya uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji asumsiklasik.

**a. Uji Instrumen Penelitian .**

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu uji keabsahan instrumen penelitian (kuisloner) yang akan digunakan untuk pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Agar instrumen penelitian yang digunakan dapat menampilkan data yang akurat, maka butir-butir pertanyaan atau pernyataan (item) di uji validitasnya. Menurut Imam Gozali (2006). Jika rhitung > rtabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator dinyatakan valid.

Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi ProductMoment dengan menggunakan rumusnya menurut Husein Umar (2005: 316) yaitu:

$$R = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- R = Nilai korelasi
- N = Jumlah responden
- X = Skor nilai pernyataan
- Y = Jumlah skor pernyataan tiap responden

2. Uji Reliabilitas

Adalah suatu uji konsisten instrumen penelitian (kuisloner), agar butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuisloner benar-benar reliabel

untuk digunakan dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Seperti halnya uji validitas, maka instrumen penelitian juga harus di uji reliabilitasnya.

Menurut (Umar 2005) rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana

$\alpha$  = Koefisien Reliabilitas Cronbach Alpha

$K$  =Jumlah Item Pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$  = Jumlah Varians Skor Item

$s_x^2$  = Varians Skor-skor tes (seluruh item K)

**b. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan melihat apakah asumsi-asumsi yang mendasari formula OLS (*Ordinary Least Square*) tes terpenuhi atau tidak dengan kriteria uji yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Teknik analisis regresi memerlukan data yang mempunyai distribusi (sebaran) normal. Oleh karena itu, sebelum dilakukan analisis tersebut, data yang akan diolah harus diuji normalitasnya. Pengujian terhadap normalitas data menggunakan Nilai *Skewnes*.

Perhitungan statistik dilakukan dengan bantuan komputer program **SPSS versi 23 for Windows**. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi secara normal. Data yang terdistribus imendekati normal akan memiliki nilai *skewness* yang mendekati angka 0 yang bersifat mutlak (+/-), sehingga memiliki kemiringan yang cenderung seimbang.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya variabel

independent yang memiliki kemiripan dengan variabel independent lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independent dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independent dengan variabel independent yang lain.

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas, maka dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan lawannya *Varlance Inflatjon Factor* (VIF). Menurut Imam Ghozall (2006: 91), Regresi yang bebas multikolinearitas ditandai dengan:

- a. Besarnya VarianceInflatlonFactor (VIF) dan Tolerance a) Nilai VIF (VIF = 1/Tolerance) berkisar angka 1 b) Nilai Tolerance berkisar angka.
- b. Besaran Korelasi Antar Variabel Independen Koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah (di bawah 0,10 atau 95%).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Umar 2005) Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual satu kepengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetapatau disebut homoskedastisitas.

Cara mendeteksi gejala heteroskedastisitas ada beberapa cara yaitu sebagai berikut:

- 1. Dengan Uji Park  
Yaitu dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai log-linear kuadrat.
- 2. Dengan Uji Glejser  
Yaitu dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual mutlaknya.
- 3. Dengan Uji Korelasi Rank

Spearman

Mengkorelasikan nilai residual mutlak dengan variabel bebas menggunakan Rank-spearman Correlation.

c. Uji Regresi Berganda.

Uji regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel *.independen* terhadap variabel *dependen*. Adapun variabel yang akan diuji adalah Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), Etos Kerja (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X<sub>1</sub> (Etos Kerja), X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja) dan varlabel X<sub>3</sub> (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja), digunakan analisis regresi berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Sumber : Sugiyono (2008)

Keterangan

Y : Var. Terikat (Peningkatan Kompetensi Kerja)

$\alpha$ : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ : Angka arah atau koefisien regresi var. bebas

X<sub>1</sub>.X<sub>2</sub>X<sub>3</sub> : Variabel bebas

Untuk keperluan interprestasi hasil perhitungan dari koefisien korelasinya peneliti akan menggunakan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008) sebagai pedoman adalah:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0, 799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008:250)

d. Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian Ini dimaksudkan untuk melihat apakah secara individu variabel bebas (*independent*)

memiliki pengaruh terhadap variabel tidak bebas dengan asumsi variabel lainnya konstan. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikan antara ketiga variabel. Maka perhitungan ini menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji  $t$ .

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2008: 250)

Dimana:

$t$  = Uji signifikan

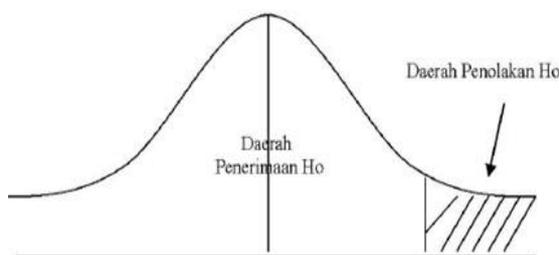
$r$  = Korelasi

$n$  = Jumlah sampel

Untuk menghitung apakah  $H_0$  ditolak, atau diterima yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara statistik variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara statistik adalah variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Lebih jelasnya daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji  $t$

## 2. Uji $F$

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh

terhadap variabel tidak bebas. Uji  $F$  ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikan antara ketiga variabel.

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2008: 257)

Dimana :

$F$  = Uji signifikan

$R$  = Koefisien korelasi ganda

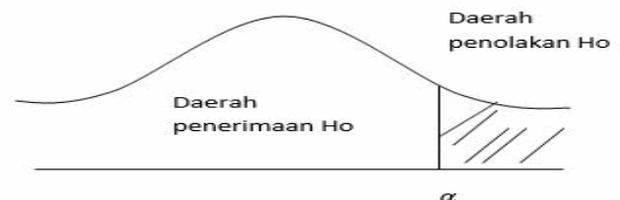
$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Untuk menghitung apakah  $H_0$  ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara statistik variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara statistik adalah variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Lebih jelasnya daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2: Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji  $F$

## 4. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Sebagai persyaratan model hubungan keberpengaruhan (asosiasi kausal) antar variabel

independen dengan variabel dependen yang dibuktikan dengan semua data harus berdistribusi normal. Maka pada penelitian ini hasil yang didapat:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82459624
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,067
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

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

Berdasarkan pengujian di atas, nilai signifikansi test pada variabel residual tidak terstandarisasi (*unstandardized residuals*) variabel Kinerja menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan tingkat signifikansi 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Cara mendeteksi gejala multikolinearitas salah satunya adalah dengan melihat nilai VIF (Varian Inflating factor): Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinear (sebagian ahli bilang VIF ≤ 5)

Hasil Pengujiannya adalah sebagai berikut :

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etos Kerja	,420	2,380
	Kepuasan Kerja	,375	2,670
	Lingkungan Kerja	,557	1,796

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 artinya secara keseluruhan variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	2,326		1,596	,121
	EtosKerja	,020	,144	,528	,602
	KepuasanKerja	,021	,110	,380	,706
	LingkunganKerja	-,088	-,335	-1,414	,168

a. Dependent Variable: Resid\_Mutlak\_Kinerja

Masing-masing Variabel bebas memiliki nilai signifikansi (sig 2-tailed) korelasi antar variabel > 0,05 sehingga dapat diartikan semua variabel bebas tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

b. Hasil Uji Regresi

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial .Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama dan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistics 23 diperoleh output sebagai berikut :

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	,079		,031	,976
	EtosKerja	,238	,349	3,459	,002
	Kepuasan Kerja	,438	,486	4,546	,000
	Lingkungan Kerja	,259	,207	2,354	,025

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah sebagai beriku:

Persamaan Regresi:

$$Y = 0.079 + 0.238X_1 + 0.438X_2 + 0.259X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Etos Kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

Kemudian, dari hasil perhitungan, didapat hasil model dengan nilai koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 <sup>a</sup>	,871	,858	1,914

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, EtosKerja, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan Koefisien Determinasi Berganda dan Koefisien Korelasi Berganda adalah sebagai berikut

1. Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,933 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangatkuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel Kinerja.
2. Koefisien Determinasi Berganda menggunakan Adjusted R square karena dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel bebas >2 sehingga untuk keperluan hasil yang lebih akurat digunaka nnilai Adjusted R Square. Nilai Adj R Square = 0.858, , Atinya pengaruh variabel bebas X1, X2, X3 terhadap variabel terikat sebesar 85.8 %. Sedangkan sisanya yaitu 14.2 % disebabkan oleh variabel lain di luar kerangka penelitian.

**c. Hasil Uji Hipotesis**

1. Pengujian secara parsial (Uji t)  
 Pengujian secara parsial untuk membuktikan hipotesis 1 sampai

dengan 3 diperoleh hasil sebagai beriku :

- a) Nilai  $t_{hitung}$  variabel Etos Kerja (X1) sebesar  $3.459 \geq t_{tabel} (1.6859)$  dengan tingkat signifikansi 0.002 ( $p < 0.05$ ). Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan berarti Ha diterima Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja.
- b) Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar  $4.546 \geq t_{tabel} (1.6859)$  dengan tingkat signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ). Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan berarti Ha diterima Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja.
- c) Nilai  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan Kerja (X3 ) sebesar  $2.354 \geq t_{tabel} (1.6859)$  dengan tingkat signifikansi 0,025 (  $p < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan berarti Ha diterima Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  dan koefisien regresi  $\beta$  dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan dalam memberikan kontribusi perubahan terhadap Kinerja Pegawai karena mempunyai  $t_{hitung}$  koefisien regresi  $\beta$  paling besar.

**2. Pembuktian Hipotesis Keempat (Uji F)**

Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji f. Untuk mengetahui bahwa ada pengaruh dapat diketahui dengan melihat dari *level of significan*  $tp = 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.. berikut ini adalah tabel anova untuk melihat nilai koefisien f hitung

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743,697	3	247,899	67,694	,000 <sup>b</sup>
	Residual	109,862	30	3,662		
	Total	853,559	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, EtosKerja, KepuasanKerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS, didapat nilai  $f = 67.694$  dengan tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ( $p < 0.05$ ). Dari hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan berarti  $H_a$  diterima. Berarti variabel Kepuasan Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

## 5. Kesimpulan

- Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja di Puskesmas Karangampel Indramayu artinya jika Etos Kerja tinggi maka Kinerja pegawai juga akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, jika Etos Kerjamerekarendah, maka Kinerja pegawai akan menurun. Kepercayaan diri terhadap kemampuan masing-masing merupakan faktor yang paling dominan dalam penelitian ini.
- Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dalam hal ini artinya jika Kepuasan Kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai dan juga sebaliknya jika Kepuasan Kerja jarang dilakukan maka akan menurunkan Kinerja pegawai. KepuasanKerja pada penelitian ini paling tinggi berasal dari kepuasan terhadap rekan kerja.
- Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dalam hal ini artinya jika semakin baik LingkunganKerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai dan juga sebaliknya jika Lingkungan Kerja buruk maka akan menurunkan Kinerja pegawai. Faktor fisik merupakan faktor yang dominan dalam penelitian ini.
- Secara bersama-sama, ketiga variabel yang diteliti berpengaruh terhadap

Kinerja pegawai di Puskesmas Karangampel Indramayu. Dari ketiga variabel yang dikembangkan variabel yang paling dominan adalah, Etos Kerja, kemudian Lingkungan Kerja dan Terakhir adalah Kepuasan Kerja. Akan tetapi Kinerja Pegawai tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain diluar kerangka penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, S. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Colquitt, Jason A. *Organization Behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2009.
- Desler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo, 1997.
- Dewi, Karina, dan Hardi Utomo. "Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fahion Ungaran." *Among Makarti Vol 8 no.16*, 2015: 55-64.
- Girosudarmo. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- H, Umar. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Handoko. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci*. Jakarta: CV. Haji Masagung, 1994.
- Heidjrachman, dan Husnan Suad. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE, 1992.

- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Kron, T. *The Manajement of Patient Care*. Philadelphia: W.B Saunders Company, 1981.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Maslow, Abraham. *Motivation and Personality*. 1984.
- Milkovich, George T., dan Jerry M. Newman. *Compensation*. New York: McGraw-Hill Company, 2008.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2009.
- Nawawi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi (Edisi Kesembilan)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003.
- Rumengan, RJ. "Budaya Organisasional: "Paradigma Manajemen Yang Melejitkan Kinerja," *Usahawan No. 6/XXXI/Juni*, 2002.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Sevila, Consuelo G., dan et. al. *Research Methods*. Quezon City: Rex Printing Company, 2007.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- Suharsimi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sunarcaya, Putu. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Thesis, Universitas Terbuka, 2008.
- Suslo, Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Syaini, Subakti. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara, 2007.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba, 2005.
- Wijono, Subito. *Kepuasan dan Stress Kerja*. Salatiga: Widayarsi, 2007.