

**PENGARUH PENDIDIKAN, BEBAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PUSKESMAS KRUENG BARONA JAYA ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

TASYA ULFATI
2002120111



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

TASYA ULFATI
NPM : 2002120111

Dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS
KRUENG BARONA JAYA
ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Twisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

TASYA ULFATI
NPM : 2002120111

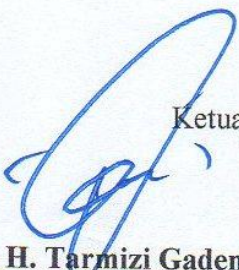
Dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS
KRUENG BARONA JAYA
ACEH BESAR**

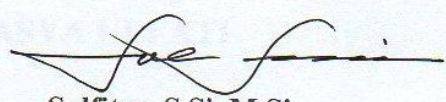
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 25 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

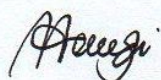
Ketua


Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

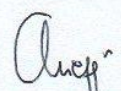
Sekretaris


Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Amelia, SE, MBA, Ph.D.
NIK. 19820501 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Turwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 08 Agustus 2024
Yang Menyatakan



TASYA ULFATI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tasya Ulfati

NPM : 2002120111

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENDIDIKAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KRUENG BARONA JAYA ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Agustus 2024



Yang Menyatakan

TASYA ULFATI

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang mana dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar”. Shalawat dan salam kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya kea lam berakhlak dan berilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan berupa bimbingan, arahan serta motivasi-motivasi, oleh karenanya pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya terutama kepada :

1. Kedua orang tua yang sangat penulis cintai. Tanpa cinta, kasih sayang, pengorbanan dan doa yang tiada batas dari mereka penulis tidak mungkin sampai diposisi ini dan bertahan sampai sejauh ini.
2. Bapak Dr. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Hj. Nadiya, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan bapak Sulfitra, S.Si., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu membimbing, memberikan saran dalam menyiapkan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, khususnya staff pengajar pada jurusan Manajemen yang telah memberi ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Terakhir, terima kasih kepada diri saya sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan semaksimal mungkin.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis menyerahkan segalanya, semoga segala bentuk bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan dijadikan sebagai amal ibadahnya. Aamiin... Aamiin Ya Rabbal'amin.

Banda Aceh, Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	11
2.1.3 Upaya Peningkatan Kinerja.....	11
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.2 Pendidikan.....	13
2.2.1 Pengertian Pendidikan.....	13
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan	15
2.2.3 Indikator Pendidikan	15
2.2.4 Manfaat Pendidikan.....	16
2.3 Beban Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	16
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	19
2.3.3 Indikator Beban Kerja	19
2.4 Lingkungan Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	22
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	25
2.5 Penelitian Sebelumnya	26
2.6 Kerangka Pemikiran	31
2.7 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Desain Penelitian.....	34
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	34

3.1.2 Jenis Penelitian.....	34
3.1.3 Horizon Waktu	35
3.1.4 Unit Analisis	35
3.2 Populasi dan Pengambilan Sampel.....	36
3.3 Jenis Dan Sumber Data	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Skala Pengukuran Data.....	38
3.6 Defini Operasional Variabel.....	39
3.7 Teknik Analisis Data.....	40
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.8 Pengujian Data.....	41
3.8.1 Uji Validitas.....	41
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.8.3.1 Uji Normalitas	42
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	42
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.9 Pengujian Hipotesis	43
3.9.1 Uji Parsial	44
3.9.2 Uji Simultan.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Puskesmas	46
4.2 Karakteristik Responden	47
4.3 Hasil Pengujian Data	51
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	51
4.3.2 Uji Realibilitas Instrumen	53
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	54
4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas	54
4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	55
4.3.3.3 Hasil Uji Heterokrsdastisitas.....	56
4.4 Analisi Deskriptif	57
4.4.1 Variabel Pendidikan.....	58
4.4.2 Variabel Beban Kerja.....	59
4.4.3 Variabel Lingkungan Kerja.....	60
4.4.4 Variabel Kinerja Pegawai	61
4.5 Pembahasan.....	62
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	62
4.5.2 Uji Simultan	66
4.5.3 Uji Parsial	67
4.5.4 Implikasi Penelitian.....	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSAKA.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Populasi Sesuai Jabatan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert	38
Tabel 3.3 Tabel Operasional Variabel	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pendidikan	58
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	59
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	61
Tabel 4.13 Coefficients	63
Tabel 4.14 Tabel Modal Summary.....	65
Tabel 4.15 Tabel Anova	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden
- Lampiran 4 Frequency Pendidikan
- Lampiran 5 Frequency Beban Kerja
- Lampiran 6 Frequency Lingkungan Kerja
- Lampiran 7 Frequency Kinerja Pegawai
- Lampiran 8 Realibility dan Validitas Kinerja Pegawai
- Lampiran 9 Realibility dan Validitas Pendidikan
- Lampiran 10 Realibility dan Validitas Beban Kerja
- Lampiran 11 Realibility dan Validitas Lingkungan Kerja
- Lampiran 12 Regression

**PENGARUH PENDIDIKAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KRUENG BARONA JAYA
ACEH BESAR**

TASYA ULFATI
NPM : 2002120111

Pembimbing I : Hj. Nadiya, SE, M.Si

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar. Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 83 responden Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar. Sedangkan secara parsial variabel Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar. Hubungan antara variabel Pendidikan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Krueng Barona Jaya adalah kuat.

Kata Kunci : *Pendidikan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Puskesmas merupakan pusat kesehatan masyarakat bagian dari dinas kesehatan yang berfungsi sebagai pusat pelaksanaan kesehatan yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan dan pembinaan dalam bidang kesehatan, disuatu wilayah tertentu. Puskesmas memiliki peran sebagai instansi penyelenggaraan kesehatan ditingkat pertama yang terlibat secara langsung dengan masyarakat upaya pelayanan kesehatan adalah setiap kegiatan berupaya untuk meningkatkan kesehatan yang optimal bagi masyarakat, dengan lebih memprioritaskan peningkatan kesehatan promotif, pendekatan pemeliharaan, pemulihan kesehatan rehabilitatif dan pencegahan penyakit preventif, serta penyembuhan penyakit kuratif. Hal tersebut dapat dilaksanakan secara menyeluruh, terstruktur serta berkesinambungan pada masyarakat yang domisili di sekitar puskesmas.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat besar terhadap kemajuan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan berperan besar bagi perusahaan, karena

sumber daya manusia menghasilkan ide atau pemikiran, serta tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari. (Astuti, 2020). Potensi Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis maupun manajerial). Dengan Kemampuan yang dimiliki seperti pengetahuan, keahlian dan sikapnya tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi atau tujuan hidup baik individual maupun bersama.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Nurjaya, 2021). Permasalahan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan maupun organisasi, oleh sebab itu pihak manajemen perlu untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan dihadapi dalam sebuah pekerjaan, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik keduanya sangat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya di sebuah perusahaan. lingkungan

kerja tidak baik akan membuat seorang karyawan sulit untuk bisa berkonsentrasi dan semangatnya menurun sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja dan menambah beban kerja yang akan menghambat segala aktivitas yang sedang dikerjakan. Akan tetapi apabila lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawannya bisa meningkatkan produktivitas kerja dengan tersedianya fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak baik atau kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan dapat ditandai dengan hubungan saat sesama rekan kerja tidak harmonis, privasi ruang kerja yang kurang aman dan ukuran ruang kerja yang terlalu sempit sehingga akan mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ada juga lingkungan non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis seseorang dalam lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja ada juga faktor pendidikan dan beban kerja dan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. (Maharani & Budianto, 2019)

Adanya pemberian beban kerja pada tenaga medis dapat diketahui bahwa pemberian beban kerja dengan maksimal akan berpengaruh dalam perolehan kinerja tenaga medis. Karena menurut pemberian beban kerja secara berlebihan akan menyebabkan kelelahan secara fisik maupun mental dan reaksi emosi yang tidak

stabil misalnya sakit kepala, mudah marah dan gangguan pencernaan, sebaliknya jika beban kerja sedikit akan menimbulkan rasa kebosanan, rasa malas dalam rutinitas kerja sehari - hari dan pada akhirnya akan menunda pekerjaan sehingga hasil kinerja Tenaga medis akan mengalami penurunan. Hal tersebut, perlu dihindari oleh suatu organisasi. (Nisak & Andriani, 2022)

Pendidikan merupakan faktor krusial yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya organisasi. Rendahnya pendidikan dapat menyebabkan turunnya semangat kerja dan kinerja pegawai. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan. (Maryadi et al., 2021)

Pendidikan merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan kinerja pegawai (Maryadi et al., 2021)

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar. Puskesmas Krueng Barona Jaya merupakan salah satu puskesmas yang terletak di Gampong Gla Meunasah Baro Kecamatan Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar yang mempunyai jarak lebih kurang 5 (lima) km dari pusat kota Banda Aceh.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 4 Desember 2023 di lokasi

penelitian dengan wawancara responden 10 orang, hasil wawancara mengenai variabel pendidikan mengatakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebagai contoh, pegawai pada bagian keuangan seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan terakhir Sarjana Ekonomi Akuntansi yang lebih mengerti mengenai keuangan, namun masih ada pegawai yang ditempatkan diposisi ini dengan latar belakang pendidikan terakhir Diploma Kesehatan masyarakat dan kedokteran gigi, selain itu ada juga pegawai bagian tata usaha yang seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan terakhir ilmu administrasi namun masih ada di tempatkan diposisi ini dengan latar belakang terakhir Diploma Kebidanan yang tidak relevan dengan pekerjaannya, sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Dan juga hasil survei awal mengenai variabel beban kerja mengatakan masih banyak karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi di luar pekerjaan lingkungan puskesmas seperti pekerjaan di lapangan sehingga menyebabkan banyak pegawai yang menumpuk pekerjaan di instansi puskesmas yang mengakibatkan pegawai keteteran dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Populasi Sesuai Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Dokter madya	11
2	Dokter muda	1
3	Perawat madya	8
4	Bidan penyelia	26
5	Pengadmintrasian umum	5
6	Perawat kesehatan ahli muda	7

7	Bidan mahir	7
8	Bidan pelaksana	18
	Jumlah	83

Berdasarkan latar belakang di atas maka saya tertarik melakukan penelitian ini dengan mengangkat judul **Pengaruh Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang muncul adalah:

1. Seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.
4. Seberapa besar pengaruh pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja

pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Mafaat Teoritis
 - a. Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pengaruh Pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pukesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.
 - b. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang dilakukan dimasa yang akan datang.

2. Mafaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi evaluasi dan bahan masukan bagi Puskesmas krueng Barona Jaya Aceh Besar dalam hal meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan atau kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2019: 170)

Menurut Sedarmayanti (2019:192), kinerja adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum. Menurut Miner (2019), 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. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (actors) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Edi Sutrisno, 2019:4)

Kinerja (performance) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai 'thing done'. Hasibuan (2019) juga mengartikan kinerja prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora,2020: 327)

Sutrisno (2019: 173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Hamalik (2019) mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu (Edi Sutrisno 2019: 174)

Dari paparan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung

jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2019:13) berikut faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja:

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi
Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap *negative* terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.3 Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2019: 184-185) mengemukakan adanya tiga cara untuk meningkatkan kinerja karawan, yaitu:

- a. Diskriminasi
Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak dalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.
- b. Pengharapan
Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan

pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak. Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat tejamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

c. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah yang dihadapi para pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai.

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja dalam Sutrisno (2019: 179) untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu
Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. Efektivitas biaya
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- e. Kebutuhan akan pengawasan
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Dampak antar pribadi
Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2.2 Pendidikan

2.2.1 Pengertian Pendidikan

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer dalam memimpin para bawahan hasil efektif. Pendidikan merupakan sarana peningkatan keterampilan dan keahlian bagi pegawai. Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia adalah masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila (Ardana,dkk, 2015:92)

Menurut Sujana (2019) pendidikan adalah proses yang berkelanjutan dan tak pernah berakhir (*never ending proces*), sehingga dapat menghasilkan suatu kualitas yang berkesinambungan, yang ditujukan pada perwujudan sosok manusia untuk masa depan. Pendidikan merupakan faktor krusial (*crucial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya organisasi. Rendahnya pendidikan dapat menyebabkan turunnya semangat kerja dan kinerja pegawai. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan. (Astuti, 2014)

Pendidikan merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan kinerja pegawai. Suatu organisasi dalam melakukan pembenahan terhadap pendidikan, tidak terlepas dari peran Pendidikan. Sumber daya manusia merupakan aset bagi suatu organisasi dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan berkembang. Pentingnya pendidikan, terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi Pendidikan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjato (2012:69) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan, kecakapan, pikiran, watak, karakter. Menurut Sutrisno (2018:29) aktivitas yang bertautan, dan meliputi berbagai unsur yang berhubungan erat antara unsur satu dengan unsur yang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan cara meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001:63) adalah sebagai berikut:

- a. Ideologi, semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- b. Sosial Ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- c. Sosial Budaya, masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- d. Perkembangan IPTEK, perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
- e. Psikologi, konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai

2.2.3 Indikator Pendidikan

Menurut (Sutrisno, 2015:122), pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan organisasi untuk masa yang akan datang. Menurut (Sutrisno, 2015:122), indikator pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
Pengetahuan yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di instansi tempatnya bekerja.
2. Sikap
Sikap yaitu perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

Sikap diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana sikap pegawai melakukan sesuatu.

3. Tindakan

Sesuatu yang membuat pegawai secara konsisten berfikir untuk melakukan perbuatan yang nyata. Misalnya seorang pegawai yang mempunyai motivasi dapat menunjukkan prestasi kerjanya secara konsisten dengan mengembangkan tujuan-tujuan yang memberikan tantangan pada dirinya dan bertanggungjawab penuh untuk mencapai tujuan. Selain itu dari tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pegawai tersebut mengharapkan umpan balik untuk memperbaiki dirinya.

4. Penampilan

Penampilan adalah watak yang membuat pegawai untuk berperilaku atau bagaimana penampilan pegawai merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri, kontrol diri, stres dan kestabilan. Penampilan akan membentuk suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seorang pegawai dan akhirnya akan dapat menumbuhkan minat. Minat seorang pegawai akan menimbulkan motivasi, misalnya, seseorang memiliki minat untuk menunjukkan prestasi kerja maka dia akan secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan memberi tantangan pada dirinya akan bertanggungjawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan umpan balik untuk memperbaiki dirinya.

2.2.4 Mafaat Pendidikan

Menurut wursanto (2012:60) ada beberapa mafaat pendidikan bagi pegawai yaitu:

- a. Pendidikan meningkatkan stabilitas pegawai
- b. Pendidikan dapat memperbaiki cara kerja pegawai
- c. Dengan pendidikan dapat berkembang dengan cepat, efesien dan melaksanakan tugas dengan baik
- d. Dengan pendidikan berarti karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Pendidikan adalah Sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo 2020:1). Beban pekerjaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu. Namun apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkatan yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan tersebut menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja. (Rijanti, 2020)

Menurut Koesomowidjojo (2017:29), beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan

harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja

Menurut Menpan (2018) adalah Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Siswanto (2017:38) pengertian beban kerja adalah: Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Riadi (2018: 37) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres. Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Beban kerja yang berlebihan

ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas Pegawai puskesmas. Pegawai merasakan, bahwa jumlah pegawai yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja, karena semua pasien rawat inap perlu mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- c. Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja Menurut Menpan (2018) yaitu:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Tetapi menurut Koesomowidjojo (2017:27), terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan: Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja: Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan prosedur operasi standar dapat meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target kerja yang harus dicapai: Target kerja yang harus dicapai merupakan kinerja optimal seorang karyawan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Arianto (2013:195) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu disekitar pegawai yang bisa mempegaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Budiarti (2020:92) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan

aktivitas setiap harinya Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Agbozo et.al (2017:13) Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerja tetap pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif. Menurut Sadarmayati (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performan yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut. (Rijanti, 2020)

2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : ruang kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain).

2. Lingkungan non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang:

- a. Tidak terdapat konflik antar karyawan

- b. Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- c. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- d. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
- e. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari

suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

2. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

2.4.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Sedarmayanti 2019)

Beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2019) sebagai berikut:

- a. Penerangan / cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- b. Temperatur di tempat kerja/suhu Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- c. Kelembaban udara tempat kerja Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah semakin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
- d. Sirkulasi udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau - bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar berbentuk tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- e. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh

telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Penelitian dari Anisa Nurhandayani (2022), tentang pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil dari penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, namun secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Qonitatin Nisak (2022), tentang pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja dan Stress kerja terhadap kinerja tenaga medis pada puskesmas Tarik. Hasil penelitian dan analisis data disimpullkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja Tenaga medis . Beban kerja positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis . dan Stress kerja positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis . Lingkungan kerja, baben kerja, dan stres kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja tenaga medis Pada Pukesmas Tarik.

Erie Hermawan (2022), tentang pengaruh Beban Kerja, Konflik pekerjaan-keluarga dan Stress Kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Hasil Penelitian bahwa Beban Kerja, Konflik pekerjaan-keluarga dan Stres Kerja baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai PT.Sakti Mobile Jakarta.

Lenny Hasan (2021), tentang pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Personil Polsek Nanggalo. Hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa Hasil uji F pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polsek Nanggalo. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel pendidikan dan pengalaman kerja dalam menjelaskan variabel kinerja personil sebesar 70,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Adi Ahmad Putra (2020), tentang pengaruh Lingkungan kerja, Pendidikan, dan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pelagiran Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa variabel

motivasi lingkungan kerja, pendidikan dan kedisiplinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir, dimana pendidikan sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Anisa Nurhandayani (2022)	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, namun secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh	Persamaan nya ada di variabel X1 dan X3 dan variabel independen	Perbedaan ada di objek dan lokasi penelitian

			Tamiang.		
2	Pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja dan Stress kerja terhadap kinerja tenaga medis pada puskesmas Tarik. Kabupaten Sidoarjo. Qonitatin Nisak (2022)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis . Beban kerja positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis . dan Stress kerja positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis . Lingkungan kerja, baben kerja, dan stres kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja tenaga medis Pada Pukesmas Tarik Kabupaten Sidoarjo	Persamaan nya ada di variabel X1 X2 dan variabel Independen	Perbedaan ada di objek dan lokasi penelitian
3	Pengaruh Beban Kerja, Konflik pekerjaan-keluarga dan Stress Kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Erie Hermawan (2022)	Metode Kuantitatif	Hasil Penelitian bahwa Beban Kerja, Konflik pekerjaan-keluarga dan Stres Kerja baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai PT.Sakti Mobile Jakarta.	Persamaan ada di variabel X1 dan variabel independen	Perbedaan ada di objek dan lokasi penelitian
4	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Personil Polsek Nanggalo. Kota	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian Hasil uji F pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polsek	Persamaan nya ada di variabel X1 dan variabel independen	Perbedaan ada di objek dan lokasi penelitian Perbedaan ada di objek dan lokasi

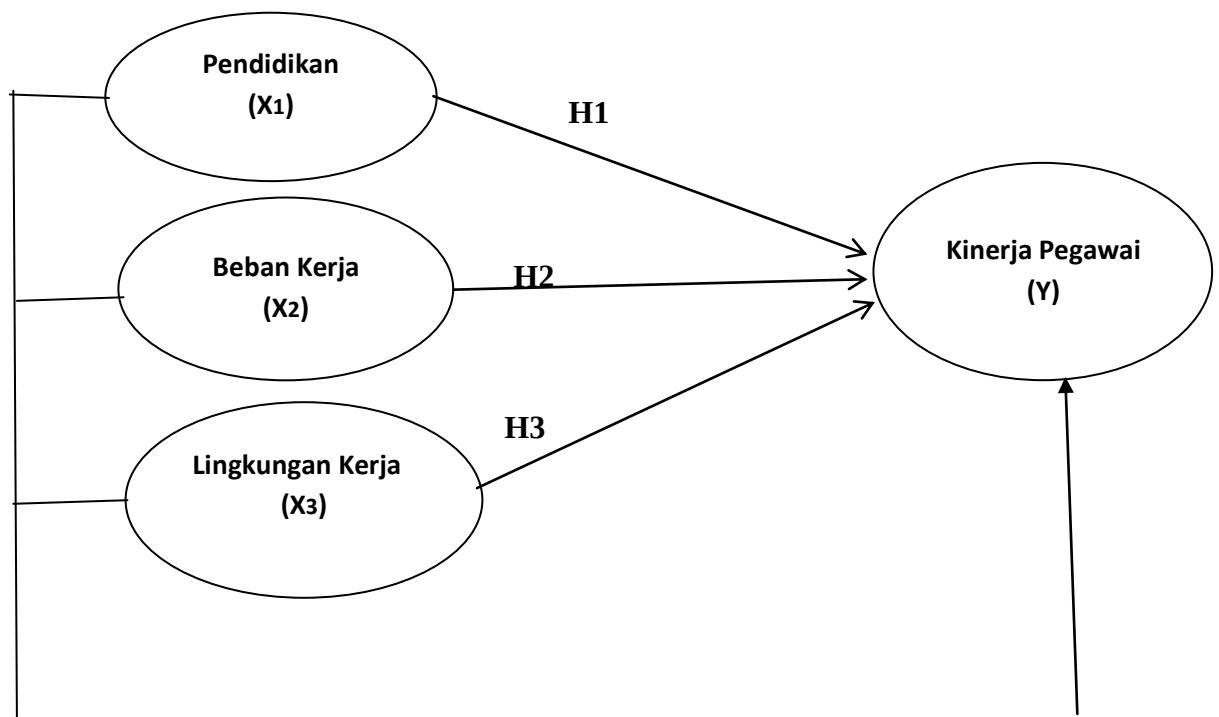
	Padang Lenny Hasan (2021)		Nanggalo Kota Padang. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel pendidikan dan pengalaman kerja dalam menjelaskan variabel kinerja personil sebesar 70,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.		penelitian
5	pengaruh Lingkungan kerja, Pendidikan, dan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. Adi Ahmad Putra (2020)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian bahwa variabel motivasi lingkungan kerja, pendidikan dan kedisiplinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir, dimana pendidikan sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir.	Persamaan nya ada di variabel X1 X2 dan variabel Independen	Perbedaan ada di objek dan lokasi penelitian

--	--	--	--	--	--

2.6. Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis yang telah diutarakan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang dapat menjelaskan bagaimana penulis ingin meneliti pengaruh pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



H4

Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh penulis (2023).

2.7 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

H2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

H4 : Diduga Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana penelitian merupakan program menyeluruh dari penelitian meliputi hal-hal yang akan dilakukan pada penelitian ini mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data, sedangkan struktur penelitian adalah rencana kerja yang akan dilakukan dalam suatu penelitian.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran & Bougie (2017) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut:

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Kabupaten Aceh Besar. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif, Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya. Penelitian ini melakukan pengujian terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi variable terikat kinerja pegawai berdasarkan variabel bebas Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

3.2 Populasi Dan Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Juliadi, (2015:15) populasi merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Dalam hal ini populasi yang diteliti oleh penulis adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar yang berjumlah 83 pegawai (hasil observasi lapangan Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar).

3.2.2 Sampel

Penarikan sampel ini berpendoman pada pendapat Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini mempergunakan sampel dengan teknik sampling jenuh, karena populasinya kurang dari 100 orang Pemilihan sampel untuk penelitian ini menggunakan sampling jenuh menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar sebanyak 83 pegawai.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menggambarkan variabel bebas yakni Pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja beserta variabel terikat yakni kinerja karyawan dan membuktikan pengaruh dari variabel bebas dalam variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data utama yang disebarkan peneliti (Sugiyono, 2013:6). Dalam pengumpulan sumber data, penelitian melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan peneliti. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey dan juga metode observasi. Metode survey ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat

oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai: Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu variable yang di ukur dan tahu apa yang di harapkan responden.

3.5 Skala Pengukuran data

Menurut Sugiyono (2017:92), skala pengukuran ialah kesepakatan yang dilakukan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur sehingga nantinya akan dapat menghasilkan data kuantitatif. Untuk keperluan penelitian ini, jawaban pada kuesioner akan diberi nilai yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Tabel Skala Likert

NO	Jawaban	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2017)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:39) pengertian operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Tabel 3.3
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item Pertanyaan
Dependen				
Kinerja Pegawai (Y)	hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2019: 170)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas biaya 5. Kebutuhan atas pengawasan 6. Dampak antar pribadi (Sutrisno 2019: 179)	Likert 1-5	A1 – A6
Independen				
Pendidikan (X1)	proses yang berkelanjutan dan tak pernah berakhir (never ending proces), sehingga	1. Pengetahuan 2. Sikap 3. Tindakan 4. Penampilan (Sutrisno, 2015:122)	Likert 1-5	B1 – B4

	dapat menghasilkan suatu kualitas yang berkesinambungan, yang ditujukan pada perwujudan sosok manusia untuk masa depan (Sujana 2019)			
Beban Kerja (X2)	Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. (Koesomowidjojo 2017:29)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target kerja yang harus dicapai (Koesomowidjojo 2017:27)	Likert 1-5	C1 -C3
Lingkungan Kerja (X3)	Segala sesuatu disekitar pegawai yang bisa memengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan, (Herlinda et.al 2021:122)	1. Penerangan 2. Temperatur/suhu 3. Kelembapan udara 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Keamanan (Sedarmayanti 2019)	Likert 1-5	D1 – D6

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode Analisis Regresi Berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan dapat dilihat pada persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Pendidikan

X_2 = Beban kerja

X_3 = Lingkungan kerja

e = *error term*

3.8 Pengujian Data

3.8.1 Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r_{tabel} , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk pertanyaan yang tidak valid kemudian dibuang dan pertanyaan yang valid dilanjutkan pada tahap selanjutnya (Situmorang dan Lufti, 2020: 23)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Situmorang dan Lufti, 2020: 24). Pengujian dilakukan dengan butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas

ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang dan Lufti, 2020:24)

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,8$ maka reliabilitas sangat baik
2. $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$ maka reliabilitas baik
3. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka reliabilitas tidak baik.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Duli (2019:114) Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross section* (Duli,2019:114)

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dalam bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Situmorang dan Lufti, 2020: 25).

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear suatu variabel independen dalam Model Regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF) melalui aplikasi SPSS. Batas Tolerance Value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10 yang berarti Nilai umum yang dapat dipakai adalah nilai tolerance $> 0,1$, atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang dan Lufti, 2019: 26)

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot dimana jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan adanya Heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Situmorang dan Lufti, 2019: 26).

3.9 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini. Dilanjutkan melakukan pengujian untuk setiap hipotesisnya untuk menentukan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan 2 cara yaitu : uji secara simultan/Bersama-sama dan uji secara parsial.

Kesimpulan langsung diambil dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen (pengaruh secara parsial) serta koefisien determinasi (pengaruh secara simultan).

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji *t*hitung bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *t*hitung akan dibandingkan dengan nilai *t*tabel. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

Jika nilai *t*hitung > *t*tabel maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika nilai *t*hitung < *t*tabel maka menolak H_a dan menerima H_0

H_{01} : Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

H_{a1} : Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

H_{02} : Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

H_{a2} : Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

Ho3: Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

Ha3: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F_{hitung} dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka menerima H_o dan menolak H_a

Ho4: Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara silmutan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

Ha4: Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

Puskesmas Krueng Barona Jaya terletak di jalan Blang Bintang Lama Km.6,5 Cot Irie berdiri tahun 2004. Kecamatan Krueng Barona Jaya kedudukannya berada pada meridian bumi antara 5,20-5,80 Lintang Utara dan 95,00-95,80 Bujur Timur. Dengan luas wilayah mencakup 9,2Km² yang terbagi atas 12 Desa. 44 dusun dengan jarak tempuh ke ibu kota Kabupaten ± 54 km dan ke ibu kota Provinsi Aceh ± 6,5 km. Puskesmas Krueng Barona Jaya memiliki 1 bangunan induk, 1 unit Pustu, 9 unit Polindes dan 3 unit Rumah Dinas yang semuanya berada dalam lingkup wilayah Puskesmas Krueng Barona Jaya. Jumlah desa yang ada di wilayah Kecamatan Krueng Barona Jaya adalah 12 desa yaitu, Desa Meunasah Papeun, Meunasah Baktrieng, Lueng Ie, Meunasah Intan, Meunasah Baet, Gla Meunasah Baro, Meunasah Manyang, Rumpet, Lamgapang, Miruk, Gla Deyah, dan Lampermai

Puskesmas Krueng Barona Jaya menetapkan Visi, Misi, Motto, dan Kebijakan Mutu yang mendasari program kerja Puskesmas

1 Visi:

Terwujudnya Kecamatan Krueng Barona Jaya Hidup Sehat Secara Mandiri

2. Misi:

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang optimal

- b. Meningkatkan kemandirian masyarakat hidup sehat
- c. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, kesehatan, mengikuti perkembangan IPTEK
- d. Meningkatkan akses informasi kesehatan berbasis web

3. Motto :

Sehat Anda, Semangat Kami

4. Kebijakan mutu :

- a. Mengupayakan peningkatan mutu pelayanan Kesehatan kepada masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Krueng Barona Jaya
- b. Manajemen mutu Puskesmas Krueng Barona Jaya adalah pendekatan manajemen yang merupakan suatu system yang terstruktur untuk menciptakan partisipasi menyeluruh diseluru jajaran dalam melaksanakan fungsi puskesmas agar sesuai standar.

4.2 Karakteristik Responden

Subyek (responden) dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar yang berjumlah 83 pegawai. Karakteristik responden dapat diklasifikasikan atas dasar umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dari hasil penelitian dengan 83 pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar dengan klasifikasi berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah Responden	Persentase
23-30 Tahun	5	6,0
31-36 Tahun	17	20,5
37-42 Tahun	29	34,9
43-49 Tahun	27	32,5
>50 Tahun	5	6,0
Jumlah	83	100.0

Sumber : Data Primer (diolah 2024)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden dengan usia 23-30 tahun yaitu sebanyak 5 orang (6,0%), usia 31-36 tahun sebanyak 17 orang (20,5%), usia 37-42 tahun sebanyak 29 orang (34,9%), usia 43-49 tahun 27 orang (32,5%) dan yang tertua berusia di atas 50 tahun berjumlah 5 orang (6,0%).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dengan 83 pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar dengan klasifikasi berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	8	9,6
Perempuan	75	90,4
Jumlah	83	100.0

Sumber :Data primer (diolah, 2019)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden dengan jenis kelamin laki laki berjumlah 8 orang (9,6%) dan perempuan berjumlah 75 orang (90,4%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian dengan 83 pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar dengan klasifikasi berdasarkan tingkat Pendidikan ditunjukan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	1	1,2
D3	50	60,2
S1	32	38,6
S2	0	0
S3	0	0
Jumlah	83	100.0

Sumber : Data primer (diolah, 2024)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden dengan tingkat Pendidikan SMA 1 orang (1,2%), D3 50 orang (60,2%) dan S1 32 orang (38,6).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penelitian dengan 83 pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar dengan klasifikasi berdasarkan masa kerja ditunjukan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	persentase
<5 Tahun	57	68,7
6-10 Tahun	20	24,1
11-15 Tahun	3	3,6
16-20 Tahun	3	3,6
>20 Tahun	0	0
Jumlah	83	100.0

Sumber : Data primer (diolah, 2024)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun berjumlah 57 orang (68,7%), masa kerja 6-10 tahun berjumlah 20 orang (24,1%), masa kerja 11-15 tahun berjumlah 3 orang (3,6%), dan 16-20 tahun berjumlahh 3 orang (2,6%).

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Dari hasil penelitian dengan 83 pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar dengan klasifikasi berdasarkan status perkawinan ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase
Belum Kawin	4	4,8
Kawin	76	91,6
Pernah Kawin	3	3,6
Jumlah	83	100.0

Sumber : Data primer (diolah, 2024)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa responden dengan status perkawinan belum kawin berjumlah 4 orang (4,8%), kawin 76 orang (91,6%), dan pernah kawin berjumlah 3 orang (3,6%).

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan output komputer (lampiran output SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment (r -tabel), dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,213 (berdasarkan perhitungan dengan program SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No Item Pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel (N=83)	Keterangan
1	A1	Y	0,517	0,213	Valid
2	A2		0,666	0,213	Valid
3	A3		0,362	0,213	Valid
4	A4		0,246	0,213	Valid
5	A5		0,296	0,213	Valid
6	A6		0,349	0,213	valid
7	B1	X ₁	0,591	0,213	Valid
8	B2		0,366	0,213	Valid
9	B3		0,352	0,213	Valid
10	B4		0,801	0,213	Valid
11	C1	X ₂	0,326	0,213	Valid
12	C2		0,442	0,213	Valid
13	C3		0,630	0,213	Valid
14	D1	X ₃	0,383	0,213	Valid
15	D2		0,478	0,213	Valid
16	D3		0,425	0,213	Valid
17	D4		0,383	0,213	Valid
18	D5		0,466	0,213	Valid
19	D6		0,587	0,213	Valid

Sumber : Data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis product moment (t-tabel) sebesar 0,213 (berdasarkan perhitungan dengan program SPSS) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrument data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuisioner. Untuk menilai reliabilitas atau kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga jika dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Menurut Malhotra (1996) koefisien *Cronbach's Alpha* yang dapat diterima adalah di atas 0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan	4	0,689	Reliabel
Beban Kerja	3	0,640	Reliabel
Lingkungan Kerja	6	0,716	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel adalah variabel pendidikan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,689 > 0,60$, variabel beban kerja diperoleh besarnya *Cronbach's Alpha* sebesar $0,640 > 0,60$ dan variabel lingkungan kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,716 > 0,60$). Dengan demikian reliabilitas ketiga variabel independen

dalam ini dikategorikan handal atau reliabilitas baik sesuai dengan yang disyaratkan oleh Malhotra.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

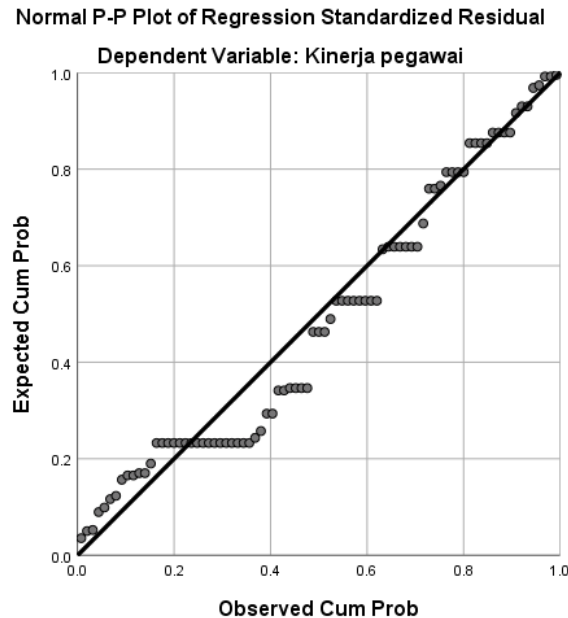
Karena peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, diperlukan adanya pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Masing-masing hasil pengujian tersebut dijelaskan dalam sub bab berikut.

4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis grafik normal probability plot. Grafik ini membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi normal. Jika terlihat sebaran error (berupa dot) masih ada di sekitar garis lurus, maka hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal. Hal ini berarti apabila garis yang menggambarkan data sesungguhnya tidak mengikuti garis diagonalnya, maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal. Hasil pengolahan data menghasilkan normal probability plot yang memperlihatkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal seperti terlihat dalam gambar berikut.

Gambar 4.1.

Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data



Dari gambar di atas dapat dilihat sebaran error (berupa *plot*) masih ada di sekitar garis lurus. Hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal.

4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antara sesama variabel independen. Regresi linier berganda yang baik mensyaratkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas. Pada SPSS, hal ini dapat dideteksi dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*). Santoso (2009:344) menyatakan suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika

mempunyai nilai VIF disekitar angka 1. Jika nilai VIF < 10 , tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen yang digunakan dalam model regresi lebih kecil dari 10 Seperti terlihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.8

**Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Masing-Masing Variabel
Hasil Pengujian Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1.	Pendidikan	0,940	1,064	Non Multikolinearitas
2.	Beban Kerja	0,999	1,001	Non Multikolinearitas
3	Lingkungan kerja	0,940	1,064	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

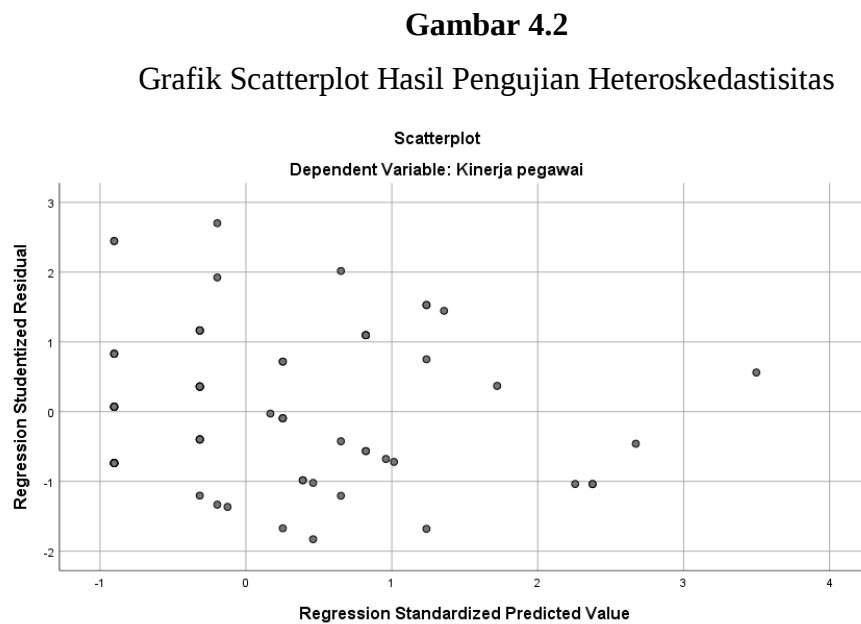
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.3.3.3 Hasil Uji Heterokesdastisitas

Pengujian heterokesdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut.



Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik scatterplot tidak memiliki pola tertentu, misal pola menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya. Hal ini menunjukkan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

4.4.1 Variabel Pendidikan

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, variabel pendidikan ini dijabarkan dalam 4 item pertanyaan positif. Indikator yang digunakan meliputi pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan. Baik tidaknya Pendidikan kinerja pegawai pada puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pernyataan.

Tabel 4.9
Penjelasan responden terhadap variabel pendidikan

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Saya memiliki pendidikan dan pengetahuan yang relevan terhadap pekerjaan	0	0	0	0	0	0	71	85,5	12	14,5	4,14
2.	Saya dapat merespon dengan baik terhadap perubahan lingkungan tempat bekerja	0	0	0	0	0	0	82	98,8	1	1,2	4,01
3.	Saya memiliki motivasi yang konsisten dalam mengerjakan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	79	95,2	4	4,8	4,05
4.	Saya memiliki penampilan yang mencerminkan percaya diri	0	0	0	0	0	0	67	80,7	16	19,3	4,19
Rerata												4,107

Sumber : Data primer (diolah, 2024)

Secara keseluruhan responden setuju bahwa pendidikan pada pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor semua item pertanyaan yang nilainya mendekati 4,00 yaitu alternatif jawaban setuju.

4.4.2 Variabel Beban Kerja

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, variabel beban kerja ini dijabarkan dalam 3 item pertanyaan positif. Indikator yang digunakan meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Baik tidaknya beban kerja kinerja pegawai pada puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pernyataan.

Tabel 4.10
Penjelasan responden terhadap variabel beban kerja

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai yang diberikan atasan	0	0	0	0	0	0	60	72,3	23	27,7	4,28
2.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	0	0	0	0	53	63,9	30	36,1	0	0	3,36
3.	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	0	0	0	0	70	84,3	13	15,7	0	0	3,16
Rerata												3,60

Sumber : Data primer (diolah, 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara keseluruhan mempunyai skor rata-rata jawaban responden lebih kecil daripada skor rata-rata variabel pendidikan yaitu sebesar 3,60. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya sudah baik. Hal ini dapat

dilihat dari rata-rata skor semua item pertanyaan sebesar 3,60 yang mendekati nilai 4,00 yaitu alternatif jawaban setuju .

4.4.3 Variabel Lingkungan Kerja

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, variabel lingkungan kerja ini dijabarkan dalam 6 item pertanyaan positif. Indikator yang digunakan meliputi penerangan, temperature/suhu, kelembapan udara, sirkulasi udara, kebisingan dan keamanan. Baik tidaknya lingkungan kerja kinerja pegawai pada puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pernyataan.

Tabel 4.11
Penjelasan responden terhadap Variabel lingkungan kerja

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Saya merasa penerangan dalam ruang bekerja sudah baik	0	0	0	0	0	0	80	96,4	3	3,6	4,04
2.	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	0	0	0	0	0	0	75	90,4	8	9,6	4,10
3.	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	0	0	0	0	0	0	77	92,8	6	7,2	4,07
4.	Sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup	0	0	0	0	0	0	80	96,4	3	3,6	4,04
5	Saya merasa tidak nyaman jika berkerja di ruangan yang bising	0	0	0	0	0	0	79	95,2	4	4,8	4,05
6	Keamanan di tempat kerja sudah mampu	0	0	0	0	0	0	76	91,6	7	8,7	4,08

membuat saya bekerja dengan aman												
Rerata											4,063	

Sumber : Data primer (diolah, 2024)

Secara keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan kerja pada pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor semua item pertanyaan yang nilainya mendekati 4,00 yaitu alternatif jawaban setuju.

4.4.3 Variabel Kinerja Pegawai

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, variabel kinerja pegawai ini dijabarkan dalam 6 item pertanyaan positif. Indikator yang digunakan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan atas pengawasan dan dampak antar pribadi. Baik tidaknya kinerja pegawai pada puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pernyataan

Tabel 4.12
Penjelasan responden terhadap Variabel kinerja pegawai

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Saya dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik	0	0	0	0	0	0	49	59,0	34	41,0	4,41
2.	Saya mempunyai kuantitas kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	67	80,7	16	19,3	4,19
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	0	0	0	33	39,8	50	60,2	4,60
4.	Saya selalu meminimalkan <i>cost</i> atau biaya dalam	0	0	0	0	0	0	71	85,5	12	14,5	4,14

	menyelesaikan pekerjaan											
5	Saya melakukan pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang saya lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan	0	0	0	0	0	0	63	75,9	20	24,1	4,24
6	Saya membantu dan bekerja sama dengan rekan saya untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	62	74,7	21	25,3	4,25
Rerata												4,305

Sumber : Data primer (diolah, 2024)

Secara keseluruhan responden setuju bahwa kinerja pada pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor semua item pertanyaan yang nilainya mendekati 4,00 yaitu alternatif jawaban setuju.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor pendidikan (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh Pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-34,395	73,172		-0,470	0,640		
	Pendidikan	0,523	0,115	0,409	4,529	0,000	0,940	1,064
	Beban kerja	0,290	0,071	0,360	4,110	0,000	0,999	1,001
	Lingkungan kerja	0,360	0,156	0,209	2,308	0,024	0,940	1,064
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai								

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan bagian output SPSS di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan fungsional antara Pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = -34,395 + 0,523X_1 + 0,290X_2 + 0,360X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian ini konstanta sebesar -34,395 artinya bila mana pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka kinerja pegawai

Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar bernilai sebesar 34,395 pada satuan skala likert.

- b. Koefisien regresi Pendidikan (X_1) sebesar 0,523 artinya setiap 100% perubahan variabel pendidikan secara relative akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar sebesar 52,3% dengan asumsi variabel beban kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Beban kerja (X_2) sebesar 0,290 artinya setiap 100% perubahan variabel beban kerja secara relative akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar sebesar 29,0% dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,360 artinya setiap 100% perubahan variabel lingkungan kerja secara relative akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar sebesar 36,0% dengan asumsi variabel Pendidikan dan beban kerja dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel independen yang diteliti, variabel Pendidikan memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

2. Uji Korelasi dan Determinasi

Dari hasil output SPSS regresi linear berganda juga didapat koefisien korelasi dan diterminan yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Untuk melihat

besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Tabel Model Summary

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,627 ^a	0,393	0,370	21,29211
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja, Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai				

Sumber : Output SPSS

a. Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan output komputer di atas, diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,627 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 62,7% persen, artinya variabel pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja hubungannya kuat terhadap variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

b. Koefisien Diterminasi (R_{square})

Dari hasil output SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien diterminasi sebesar 0,370 artinya sebesar 37,0% persen kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar dipengaruhi oleh Pendidikan, beban kerja, lingkungan kerja dan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

variabel Pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja seperti pengembangan karir, hubungan kerja, kompetensi, dan komunikasi.

4.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh pendidikan (X_1) beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar, digunakan uji statistik F (Uji F). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Analysis Of Variance (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23219,219	3	7739,740	17,072	0,000 ^b
	Residual	35814,949	79	453,354		
	Total	59034,169	82			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja, Pendidikan						

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan dari hasil uji F (secara serempak) diperoleh F_{hitung} sebesar 17,072 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,722 (lihat lampiran). Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), dengan demikian hipotesis

terbukti bahwa secara simultan Pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

4.5.3. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh Pendidikan (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar, digunakan uji statistik t (Uji t). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.13. Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel Pendidikan nilai t hitungnya adalah sebesar 4,529 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 1,990 (berdasarkan perhitungan dengan SPSS). Karena nilai t_{hitung} variabel pendidikan lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} , maka H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

2. Pengaruh beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel beban kerja nilai t hitungnya adalah sebesar 4,110 dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 1,990 (berdasarkan perhitungan dengan SPSS). Karena nilai t_{hitung} variabel beban kerja lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} , maka H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar

3. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel beban kerja nilai t_{hitung} nya adalah sebesar 2,308 dengan signifikansi $0,024 < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 1,990 (berdasarkan perhitungan dengan SPSS). Karena nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} , maka H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.

4.5.4. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Adi Ahmad Putra (2020) yang menyatakan bahwa variabel motivasi lingkungan kerja, pendidikan dan kedisiplinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri

Hilir, dimana pendidikan sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erie Hermawan (2022) yang menyatakan bahwa variabel Beban Kerja, Konflik pekerjaan-keluarga dan Stres Kerja baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai PT.Sakti Mobile Jakarta.

Implikasi pada penelitian ini yaitu berdampak dari tindakan yang telah dilakukan Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar terhadap pegawai dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai. Aturan Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar terkait pendidikan sudah cukup baik, Pegawai telah diberikan pelatihan terlebih dahulu bagi yang bekerja tidak sesuai dengan latar pendidikannya guna untuk pegawai memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerjanya. Kemudian mengenai beban kerja yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai guna untuk mencegah kelebihan beban terhadap sebagian pegawai. Perbaikan dalam lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik sudah dilakukan. Hal ini dapat termasuk peningkatan fasilitas, keamanan dan kesejahteraan pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar.
4. Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krueng Krueng Barona Jaya Aceh Besar. Hal ini disebabkan Pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh untuk dapat memberikan program pelatihan yang fokus pada pengembangan ketrampilan adaptasi dan fleksibilitas agar pegawai lebih siap menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi.
2. Diharapkan kepada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar agar dapat meninjau kembali target kerja yang ditetapkan supaya pegawai dapat dipastikan mencapai target yang diberikan.
3. Diharapkan kepada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh Besar agar dapat ditingkatkan lagi mengenai lingkungan kerja pegawai seperti menyediakan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel Pendidikan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, tapi juga tentang variabel lainya seperti pengembangan karir, kompetensi dan hubungan kerja.

DAFTAR PUSAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Keith Davis, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media
- Abidah, N., Hidaayatullaah, H. N., Simamora, R. M., Fehabutar, D., Mutakinati, L. (2020). The impact of Covid-19 to Indonesian education and its relation to the philosophy of “Merdeka Belajar”. *Studies in Philosophy of Science and Education*, 1(1), 38-39
- Agbozo, G K., Owusu, I S., Hoedoafia, M & Atakorah, Y. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12
- Alex S. Nitisemito.(2013), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Ardana, Komang dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 24–29.
- Budiarti, A. (2020). Pengaruh Terapi Massage Counterpressure Terhadap Nyeri Kala I Pada Ibu Inpartu Di BPS Desa Durjan, Bangkalan. *Jurnal Ilmu Keperawatan Maternitas*, 3(1), 14.
- Edy Sutrisno. 2018. *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-5, Prenadamedia Group, Jakarta
- Hasbullah.2001. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlinda, S., Suharjo, R., Elbi, M., Fawwazi, F., & Suwandi, S. (2021). First report of occurrence of corn and rice strains of fall armyworm , *Spodoptera frugiperda*

- in South Sumatra , Indonesia and its damage in maize. *Journal of the Saudi Society of Agricultural Sciences*, xxx(xxxx), 1–8.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Luh Kadek Budi Martini, 2018, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. , Vol. 5, No 1, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of ManagementReview*, 3(2), 327–332. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Maryadi, K. Y., Firman, A., Hidayat, M., Pekerjaan, D., & Papua Barat, U. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 2021. <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- Menpan RB. 2018. *Utilisasi Dashboard, Permudah Pelayanan Kesehatan di Kabupaten Bogor*, Website. Available at: <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/utilisasi-dashbord-permudahpelayanan-kesehatan-di-kabupaten-bogor> (Accessed: 18 July 2019)
- Miner, John. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, dialih bahasakan oleh Sudarmanto. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 304–313. <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/432>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.

- Riadi, S. (2018) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Sinar Manajemen*, 5, 38–43
- Rijanti, C. S. dan T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 85–91.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembang*
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Situmorang, S. H. dan Lufti, M. (2020). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU Press
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sujana, E. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Pendapatan, dan Tingkat Tarif Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak Dalam Memenuhi Kewajiban Pajak (Studi Empiris Pelaku UMKM di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(2), 1–12
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas
- Sutrisno, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Wursanto. 2012, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi

KUESIONER

PENGARUH PENDIDIKAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KRUENG BARONA JAYA ACEH BESAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan nama saya Tasya Ulfati (2002120111) Mahasiswa Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi. Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Krueng Barona Jaya Aceh”. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari bapak/ibu untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/ibu untuk memberikan informasi yang benar.

Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan saya mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. Nama Responden: (Boleh tidak dituliskan)
2. Umur
 - a) 23-30 Tahun ☐
 - b) 31-36 Tahun ☐
 - c) 37-42 Tahun ☐
 - d) 43-49 Tahun ☐
 - e) ≥ 50 Tahun ☐

3. Jenis Kelamin

a) Laki-Laki ☐

b) Perempuan ☐

4. Tingkat Pendidikan

a) SMA ☐

b) D1 ☐

c) S1 ☐

d) S2 ☐

e) S3 ☐

5. Masa Kerja

a) < 5 Tahun ☐

b) 6-10 Tahun ☐

c) 11-15 Tahun ☐

d) 16-20 Tahun ☐

e) > 20 Tahun ☐

6. Status Perkawinan : Kawin/ Belum Kawin/ Pernah Kawin

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu sesuai dengan kategori jawaban

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju.

1. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik					
2	Saya mempunyai kuantitas kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya selalu meminimalkan cost atau biaya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya melakukan pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang saya lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan					
6	Saya membantu dan bekerja sama dengan rekan saya untuk menyelesaikan pekerjaan					

2. Pendidikan (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki pendidikan dan pengetahuan yang relevan terhadap pekerjaan					
2	Saya dapat merespon dengan baik terhadap perubahan lingkungan tempat bekerja					
3	Saya memiliki motivasi yang konsisten dalam mengerjakan pekerjaan					
4	Saya memiliki penampilan yang mencerminkan percaya diri					

3. Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai yang diberikan atasan					
2	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
3	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi					

4. Lingkungan Kerja (X3)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa penerangan dalam ruang bekerja sudah baik					
2	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar					
3	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
4	Sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup					
5	Saya merasa tidak nyaman jika berkerja di ruangan yang bising					
6	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman					

NO	Karakteristik Responden					Y						X1				X2			X3						X3		
	KR1	KR2	KR3	KR4	KR5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	X1				X2			X3								
												X11	X12	X13	X14	X21	X22	X23	X31	X32	X33	X34	X35	X36			
1	5	1	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	3	3	3,67	4	5	4	4	4	4,33
2	5	2	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4,50	5	4	4	5	4,50	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4	4,00
3	2	2	2	3	2	5	4	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4,00	5	3	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
4	1	2	3	2	2	4	4	5	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4	4,00
5	3	2	2	3	2	5	5	5	5	4	4	4,67	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4	4,00
6	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4,00	5	3	3	3,67	4	5	4	4	4	4,33
7	5	2	3	1	3	5	5	5	4	5	5	4,83	5	4	4	5	4,50	5	3	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
8	3	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
9	2	2	3	2	2	5	4	4	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
10	3	2	2	2	2	4	4	5	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4,00	5	3	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
11	3	2	3	2	2	5	4	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4,00	5	3	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
12	5	2	2	4	2	4	4	5	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
13	2	2	3	1	2	5	5	5	5	4	4	4,67	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
14	3	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
15	2	2	3	1	2	5	5	5	4	5	5	4,83	5	4	4	5	4,50	4	3	3	3,33	4	5	4	4	4	4,33
16	2	2	3	2	2	5	5	5	4	4	5	4,67	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4	4	4,00
17	1	2	3	1	2	5	4	4	5	4	5	4,50	4	4	4	4	4,00	5	4	3	4,00	4	4	4	4	4	4,00
18	3	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
19	5	2	2	3	1	5	4	4	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
20	3	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
21	3	2	3	2	2	4	4	5	4	5	4	4,33	5	4	4	5	4,50	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
22	4	2	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4,17	4	4	4	5	4,25	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
23	2	2	3	1	2	4	4	5	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	5	4	4	4	4,50
24	1	2	3	1	2	5	5	5	4	5	4	4,67	4	4	5	5	4,50	4	4	3	3,67	5	4	4	5	5	4,67
25	3	2	2	1	1	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
26	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	5	4,33
27	3	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	5	4,33
28	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
29	2	2	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
30	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
31	3	2	2	1	2	5	4	5	4	4	4	4,33	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
32	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
33	3	2	2	1	2	5	5	5	4	5	5	4,83	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	5	4	4	4	4	4,33
34	3	2	2	2	2	5	5	5	4	4	5	4,67	5	4	4	5	4,50	4	3	3	3,33	5	4	4	5	4	4,50
35	3	2	2	1	2	5	4	4	5	4	5	4,50	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	5	4	5	5	4,67
36	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	4	3	4,00	4	4	4	4	4	4,00
37	3	2	2	1	2	5	4	4	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
38	3	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00
39	3	2	2	1	2	4	4	5	4	5	4	4,33	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
40	3	2	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4,17	5	4	4	5	4,50	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4,00
41	4	2	2	1	1	4	4	5	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 frequency Karakteristik Responden

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-30 tahun	5	6.0	6.0	6.0
	31-36 tahun	17	20.5	20.5	26.5
	37-42 tahun	29	34.9	34.9	61.4
	43-49 tahun	27	32.5	32.5	94.0
	>50 tahun .	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	8	9.6	9.6	9.6
	perempuan	75	90.4	90.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Tingkat pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	1.2	1.2	1.2
	D3	50	60.2	60.2	61.4
	S1	32	38.6	38.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Masa kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	57	68.7	68.7	68.7
	6-10 tahun	20	24.1	24.1	92.8
	11-15 tahun	3	3.6	3.6	96.4
	16-20 tahun	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Status perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum kawin	4	4.8	4.8	4.8
	kawin	76	91.6	91.6	96.4
	pernah kawin	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 4 frequency Pendidikan (X1)

Saya memiliki pendidikan dan pengetahuan yang relevan terhadap pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	71	85.5	85.5	85.5
	sangat setuju	12	14.5	14.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Saya dapat merespon dengan baik terhadap perubahan lingkungan tempat bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	82	98.8	98.8	98.8
	sangat setuju	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Saya memiliki motivasi yang konsisten dalam mengerjakan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	79	95.2	95.2	95.2
	sangat setuju	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Saya memiliki penampilan yang mencerminkan percaya diri					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	67	80.7	80.7	80.7
	sangat setuju	16	19.3	19.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya memiliki pendidikan dan pengetahuan yang relevan terhadap pekerjaan	83	4	5	4.14	.354
Saya dapat merespon dengan baik terhadap perubahan lingkungan tempat bekerja	83	4	5	4.01	.110
Saya memiliki motivasi yang konsisten dalam mengerjakan pekerjaan	83	4	5	4.05	.215
Saya memiliki penampilan yang mencerminkan percaya diri	83	4	5	4.19	.397
Valid N (listwise)	83				

Lampiran 5 frequency Beban Kerja (X2)

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai yang diberikan atasan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	60	72.3	72.3	72.3
	sangat setuju	23	27.7	27.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	53	63.9	63.9	63.9
	setuju	30	36.1	36.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	70	84.3	84.3	84.3
	setuju	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai yang diberikan atasan	83	4	5	4.28	.450
Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	83	3	4	3.36	.483
Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	83	3	4	3.16	.366
Valid N (listwise)	83				

Lampiran 6 frequency Lingkungan Kerja (X3)

Saya merasa penerangan dalam ruang bekerja sudah baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	80	96.4	96.4	96.4
	sangat setuju	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	75	90.4	90.4	90.4
	sangat setuju	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	77	92.8	92.8	92.8
	sangat setuju	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	80	96.4	96.4	96.4
	sangat setuju	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Saya merasa tidak nyaman jika berkerja diruangan yang bising					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	79	95.2	95.2	95.2
	sangat setuju	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	76	91.6	91.6	91.6
	sangat setuju	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya merasa penerangan dalam ruang bekerja sudah baik	83	4	5	4.04	.188
Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	83	4	5	4.10	.297
Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	83	4	5	4.07	.261
Sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup	83	4	5	4.04	.188
Saya merasa tidak nyaman jika berkerja diruangan yang bising	83	4	5	4.05	.215
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman	83	4	5	4.08	.280
Valid N (listwise)	83				

Lampiran 7 frequency Kinerja Pegawai (Y)

Saya dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	49	59.0	59.0	59.0
	sangat setuju	34	41.0	41.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Saya mempunyai kuantitas kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	67	80.7	80.7	80.7
	sangat setuju	16	19.3	19.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	33	39.8	39.8	39.8
	sangat setuju	50	60.2	60.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Saya selalu meminimalkan cost atau biaya dalam menyelesaikan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	71	85.5	85.5	85.5
	sangat setuju	12	14.5	14.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Saya melakukan pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang saya lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	63	75.9	75.9	75.9
	sangat setuju	20	24.1	24.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Saya membantu dan bekerja sama dengan rekan saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	62	74.7	74.7	74.7
	sangat setuju	21	25.3	25.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik	83	4	5	4.41	.495
Saya mempunyai kuantitas kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	83	4	5	4.19	.397
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	83	4	5	4.60	.492
Saya selalu meminimalkan cost atau biaya dalam menyelesaikan pekerjaan	83	4	5	4.14	.354
Saya melakukan pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang saya lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan	83	4	5	4.24	.430
Saya membantu dan bekerja sama dengan rekan saya untuk menyelesaikan pekerjaan	83	4	5	4.25	.437
Valid N (listwise)	83				

Lampiran 8 Realibility dan Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.670	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik	21.43	1.688	.517	.528	.582
Saya mempunyai kuantitas kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	21.65	1.742	.666	.494	.541
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	21.24	1.868	.362	.232	.645
Saya selalu meminimalkan cost atau biaya dalam menyelesaikan pekerjaan	21.70	2.213	.246	.350	.673
Saya melakukan pengawasan sendiri setiap pekerjaan yang saya lakukan sebelum nanti diajukan ke atasan	21.60	2.047	.296	.258	.663
Saya membantu dan bekerja sama dengan rekan saya untuk menyelesaikan pekerjaan	21.59	1.976	.349	.156	.646

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Pendidikan (X1)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.689	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki pendidikan dan pengetahuan yang relevan terhadap pekerjaan	12.25	.338	.591	.742	.540
Saya dapat merespon dengan baik terhadap perubahan lingkungan tempat bekerja	12.39	.630	.366	.408	.716
Saya memiliki motivasi yang konsisten dalam mengerjakan pekerjaan	12.35	.547	.352	.613	.692
Saya memiliki penampilan yang mencerminkan percaya diri	12.20	.238	.801	.779	.343

Lampiran 10 Realibility dan Validitas Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.640	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai yang diberikan atasan	6.52	.570	.326	.161	.711
Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	7.43	.468	.442	.329	.562
Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	7.64	.526	.630	.411	.342

Lampiran 11 Realibility dan Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.716	.720	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa penerangan dalam ruang bekerja sudah baik	20.34	.714	.383	.495	.697
Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	20.28	.569	.478	.801	.672
Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	20.30	.628	.425	.812	.686
Sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup	20.34	.714	.383	.495	.697
Saya merasa tidak nyaman jika berkerja diruangan yang bising	20.33	.661	.466	.556	.674
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman	20.29	.550	.587	.661	.629

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, Beban kerja, Pendidikan ^b		. Enter
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai			
b. All requested variables entered.			

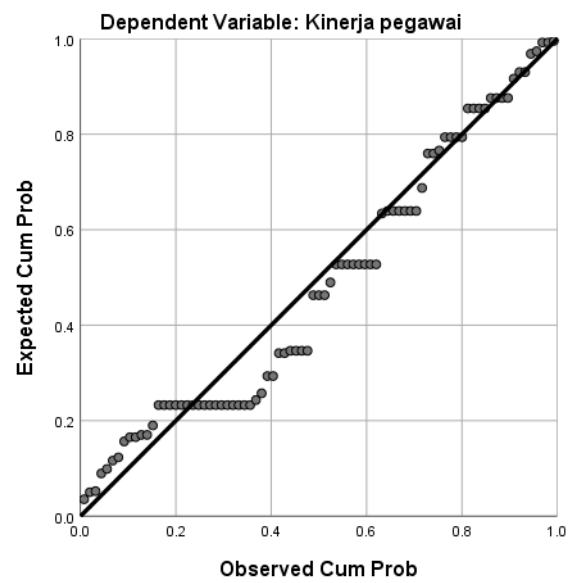
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.370	21.29211
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja, Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23219.219	3	7739.740	17.072	.000 ^b
	Residual	35814.949	79	453.354		
	Total	59034.169	82			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja, Pendidikan						

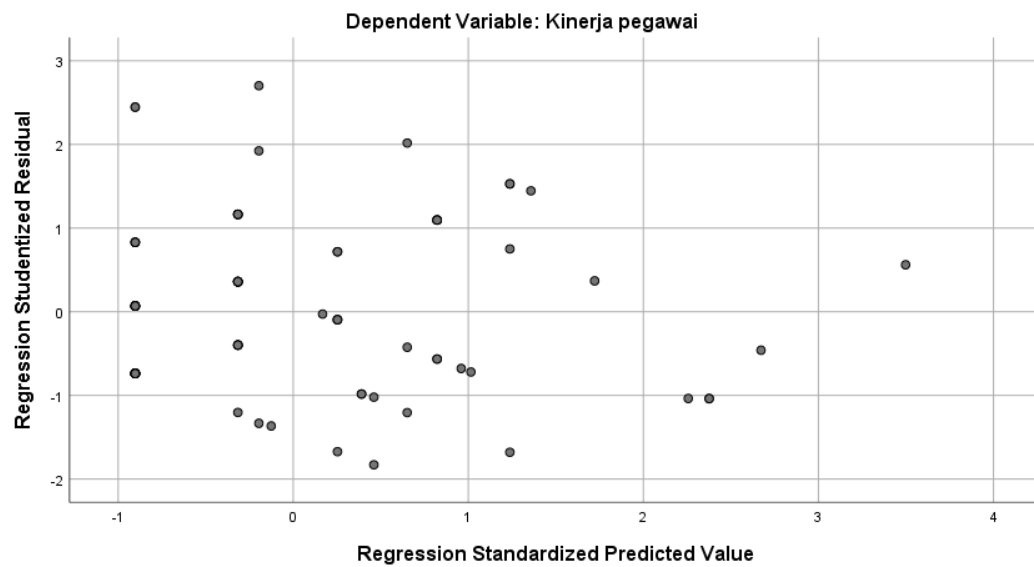
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)	-34.395	73.172		-.470	.640		
	Pendidikan	.523	.115	.409	4.529	.000	.940	1.064
	Beban kerja	.290	.071	.360	4.110	.000	.999	1.001
	Lingkungan kerja	.360	.156	.209	2.308	.024	.940	1.064
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai								

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Kinerja pegawai	83	4.305	26.83149
Pendidikan	83	4.107	21.00369
Beban kerja	83	3.600	33.31267
Lingkungan kerja	83	4.063	15.53262
Valid N (listwise)	83		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	81-85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel