

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUKESMAS MILA
KABUPATEN PIDIE**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**NAUFAL SAPUTRA
NPM : 1802120310**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



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, 15 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

NAUFAL SAPUTRA
NPM : 1802120310

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MILA
KABUPATEN PIDIE**

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

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Dr. Mirza Murni, SE, MM.
NIK. 19740609 201406 1 001

Mengetahui,
Dekan,



H. Farizi 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, 15 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

NAUFAL SAPUTRA
NPM : 1802120310

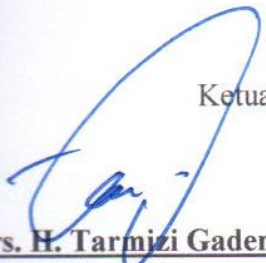
Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MILA
KABUPATEN PIDIE**

Yang telah dipertahankan di Depan Komisi Ujian, pada tanggal 27 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


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

Sekretaris


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

Anggota


Dr. Mirza Murni, SE, MM.
NIK. 19740609 201406 1 001

Anggota


Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Susvani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 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, 15 Februari 2024
Yang Menyatakan



NAUFAL SAPUTRA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Naufal Saputra
NPM : 1802120310
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 LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEKAWAI DI PUSKESMAS MILA KABUPATEN PIDIE

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 : 15 Februari 2024

Yang Menyatakan



NAUFAL SAPUTRA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai di Pukesmas Mila Kabupaten Pidie”**.

Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Nara Pristiwa, SE, MBA selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Fani Sartika, SE, M.M selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Desember 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja perawat	7
2.1.2. Lingkungan Kerja	11
2.1.3. Dukungan Sosial.....	14
2.2. Penelitian Sebelumnya	18
2.3. Hubungan Antar Variabel	21
2.4. Kerangka Pemikiran.....	23
2.5. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Desain Penelitian	25
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	25
3.1.2. Jenis Penelitian	25
3.1.3. Horison Waktu.....	25
3.1.4. Unit Analisis	26
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	26
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.4. Definisi Operasional Variabel	27
3.5. Teknik Analisis Data	28
3.6. Pengujian Data	29
3.6.1. Pengujian Validitas.....	30
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	30
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	31
3.7. Pengujian Hipotesis	32
3.7.1. Uji F	32
3.7.2. Uji t	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.2. Karakteristik Responden	36

4.3. Hasil Pengujian Data	40
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	40
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	42
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	43
4.3.2.1. Normalitas	43
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	44
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	45
4.4. Analisis Deskriptif	46
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	46
4.4.2 Variabel Lingkungan Kerja	48
4.4.3 Variabel Dukungan Sosial	49
4.5. Pembahasan	50
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	53
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	54
4.5.4 Implikasi Penelitian	55
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	56
 DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Puskesmas Mila Kabupaten Pidie	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.4 Skala Pengukuran.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	38
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	39
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	44
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Dukungan Sosial	49
Tabel 4.13 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.14 Model Sammary	52
Tabel 4.15 Annova	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	43
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner	
Lampiran 2. Data Kuisisioner	
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	
Lampiran 4. Persentase Kinerja Pegawai.....	
Lampiran 5. Persentase Lingkungan Kerja	
Lampiran 6. Persentase Dukungan Sosial.....	
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai.....	
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Lingkungan Kerja	
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Dukungan Sosial.....	
Lampiran 10. Regression	

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUKESMAS MILA KABUPATEN PIDIE

**NAUFAL SAPUTRA
NPM : 1802120310**

Pembimbing I : Hj. Nadiya, SE, M.Si
Pembimbing II : Mirza Murni, SE, M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Mila Kabupaten Pidie. Objek dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Mila Kabupaten Pidie. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 42 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Mila Kabupaten Pidie. Sedangkan secara parsial variabel Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tercapainya kinerja suatu instansi ditunjang oleh kinerja pegawainya. Individu dengan kemampuan kinerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik tentunya banyak hal yang mempengaruhinya, antara lain melalui kedisiplinan individu dan kompensasi. Kinerja pegawai sendiri merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kinerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Penilaian kinerja Puskesmas Mila Kabupaten Pidie adalah suatu upaya untuk melakukan penilaian hasil kinerja/prestasi Puskesmas. Pelaksanaan penilaian dimulai dari tingkat Puskesmas sebagai instrumen kepribadian diri karena setiap Puskesmas melakukan penilaian kinerjanya secara mandiri yang dilakukan verifikasi oleh Dinas Kesehatan terhadap Puskesmas Mila Kabupaten Pidie. Adapun aspek penilaian meliputi hasil pencapaian cakupan dan manajemen kegiatan termasuk mutu pelayanan (khusus bagi Puskesmas yang telah mengembangkan mutu pelayanan) atas perhitungan seluruh Puskesmas yang ada di Kabupaten Pidie dan termasuk Puskesmas di Kecamatan Mila. Pada setiap kecamatan di kabupaten Pidie , dinas kesehatan kabupaten Pidie dapat melakukan analisis tingkat kinerja puskesmas berdasarkan rincian nilainya, sehingga urutan pencapaian kinerjanya dapat diketahui, serta dapat dilakukan pembinaan secara lebih mendalam dan terfokus.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Kinerja yang dibutuhkan organisasi dari pegawai didasarkan dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan dukungan sosial organisasi.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai kinerja pegawai tinggi. Kinerja pegawai ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan lingkungan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila pegawai tidak mempunyai kinerja yang baik, maka hanya dapat memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan kinerja pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Untuk mencapai kinerja individu yang maksimal maka dibutuhkan sebuah fasilitas yang efektif seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka pegawai akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga akan berpengaruh

terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai akan menurun. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, sehingga lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya dukungan dari rekan kerja bagi pegawai akan memberikan energi positif bagi pegawai untuk menjalankan tugas secara baik. Pegawai dengan dukungan dari rekan kerja akan merasa adanya kepedulian dari rekan kerjanya sehingga pegawai lebih nyaman dan merasa diperhatikan. Dengan begitu pegawai dapat menjalankan tugas secara maksimal dan akan terus meningkatkan kinerja pegawai. Dukungan rekan kerja merupakan dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dalam sebuah pekerjaan. Para pegawai yang mampu mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja atau atasan yang terlibat dalam pekerjaan pegawai, berkomitmen untuk organisasi.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 6 September 2023 dengan 12 pegawai Puskesmas Mila Kabupaten Pidie bahwa fenomena dalam mencapai tujuan instansi, dukungan pimpinan atau kepala Puskesmas Mila Kabupaten Pidie sangat penting bagi pegawai, dari menimbulkan interaksi sosial termasuk dalam konteks individu pegawai dengan Puskesmas Mila Kabupaten Pidie. Terkait hal tersebut maka pegawai memandang, dan menginterpretasikan setiap waktu

bagaimana Puskesmas Mila Kabupaten Pidie memperlakukan pegawai. Perlakuan-perlakuan yang diterima pegawai dari organisasi dan pimpinannya akan menjadi stimulus yang dapat diinterpretasikan sebagai ada tidaknya serta baik tidaknya dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari pegawai atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi pegawai dan implikasinya sangat luas terhadap berbagai perilaku kerja termasuk kinerja pegawai.

Permasalahan lingkungan kerja yang kurang kondusif serta tingkat kemampuan pegawai yang masih kurang menjadi permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja dan berdampak pada kinerja pegawai Puskesmas Mila Kabupaten Pidie. Lingkungan kerja pada Puskesmas Mila Kabupaten Pidie yang kurang sesuai dengan harapan pegawai seperti penerangan ruangan kerja yang kurang sesuai, kebisingan terjadi di saat pegawai fokus dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie**”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.
2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.
2. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah lingkungan kerja, dukungan sosial dan kinerja pegawai.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari sumber daya manusia dan pengelolaannya pada Puskesmas Mila Kabupaten Pidie dalam membantu mengoptimalkan tugas-tugas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi pemerintah khususnya di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai untuk mewujudkan pembinaan personil secara berkelanjutan baik yang bersifat spesialisasi maupun yang bersifat umum.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Sedangkan Rivai (2018:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Miransyah (2018:28) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai

dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2018:3). Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan lingkungan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh lingkungan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang (Irawan, 2018:4).

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2019:216). Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Simamora (2018:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan” Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Yulius, 2018:8).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini (Rosanti, 2018:6):

- 1) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, lingkungan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Lingkungan, lingkungan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;

- 9) Prakarsa, lingkungan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya;
- 10) Kecakapan,kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam -macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

. Kinerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut (Dewi, 2017:31) :

1. Kualitas
Kualitas terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan
2. Kuantitas
Kuantitas terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu terkait dengan waktuyang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. Efektivitas biaya
Efektivitas biaya terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil.
5. Pengawasan
Pengawasan terkait dengan lingkungan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. Dampak antar pribadi
Dampak antar pribadi terkait dengan lingkungan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Pangarso, 2019:176). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok (Dewi, 2019:26). ‘

Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Prihantono, 2019:2). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai tersebut bekerja (Khusna, 2019:49).

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang

harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja (Manalu, 2017:2)

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut Sedarmayati (2019:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:121) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori, yakni:
 1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.
- b. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2019:27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada

3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2019:47) merupakan semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Adapun indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan dalam kantor
2. Kebersihan disekitar kantor dan juga dalam kantor
3. Pewarnaan ruangan yang terang
4. Kebisingan, yaitu kantor jauh dari kebisingan kendaraan umum
5. Suhu udara yang nyaman dalam ruangan dan sekitar kantor
6. Hubungan kerja yang terjalin antara pegawai dengan pimpinan
7. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan

2.1.3. Dukungan Sosial

2.1.3.1 Pengertian Dukungan Sosial

Teori dukungan sosial menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (persepsi dukungan organisasi). (Eisenberger, et al. dalam Mangundjaya, 2018)

Bersamaan dengan itu Erdogan dan Enders (2018:8) menyatakan dukungan sosial merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. Allen *et al.*(2018:127)

mendesripsikan dukungan sosial didefinisikan sebagai seberapa banyak organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli terhadapnya.

Menurut Christian (2019:7) menyatakan dukungan sosial merupakan keyakinan karyawan mengenai seberapa besar dukungan perusahaan terhadap pekerjaan karyawan dan kesejahteraan karyawan yang bersangkutan. Perlakuan-perlakuan perusahaan yang diterima oleh karyawan dianggap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi.

Baliartati (2018:9) menyatakan dukungan sosial mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa *organizational support* yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan pengaruh dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Konsep dukungan organisasional menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Dukungan organisasional yang dirasakan didefinisi sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Sagung, 2018)

Menurut Danish, Ramzan dan Ahmad (2018:313), dukungan sosial merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Menurut Robbins (2018:278) dukungan sosial adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial mempunyai dampak baik bagi individu maupun organisasi. Dampak tersebut menurut (Baliartati, 2016:8), antara lain:

- a. Komitmen organisasi
Pegawai yang mempersepsikan tingkat organizational support yang tinggi melahirkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Pegawai merasa organisasi berkomitmen terhadap dirinya. Sebagai balasannya, pegawai pun berkomitmen terhadap organisasi.
- b. Kesiapan untuk berubah
Organisasi yang peduli dengan kemajuan yang dicapai oleh para pegawai membuat pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Ketika organisasi ingin menjadi lebih baik, pegawai siap mendukungnya.
- c. Intensitas meninggalkan organisasi
Pegawai yang mempersepsikan dukungan tinggi dari organisasi akan membuat pegawai betah bersama organisasi. Pegawai cenderung tidak ingin meninggalkan organisasi.
- d. Organizational citizen behavior
Organizational support yang tinggi membuat pegawai percaya pada organisasi. Dengan kepercayaan tersebut, pegawai mau melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawab mereka dengan sukarela.
- e. Kepuasan kerja
Organizational support mempunyai pengaruh terhadap job satisfaction pegawai. Pegawai yang merasa adanya organizational support yang tinggi cenderung puas terhadap gaji, rekan kerja, atasan dan promosi.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Baliartati (2018:8) dukungan sosial dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai, respon terhadap pegawai yang mengalami masalah serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai. Ketiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai yaitu:

1. Sikap Organisasi Terhadap Ide-Ide Pegawai
Organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai. Bila organisasi melihat ide dari pegawai sebagai sumbangan yang konstruktif, yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja ditempat tersebut memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, dukungan organisasi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari pegawai dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.
2. Respon Terhadap Pegawai
 Menghadapi Masalah *Organizational support* juga dipengaruhi oleh respon terhadap pegawai yang menghadapi masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, maka pegawai akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap pegawai.
3. Respon Terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Pegawai
 Perhatian organisasi akan kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi tingkat *organizational support* pegawai. Pegawai yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya, akan melihat hal ini sebagai suatu hal yang positif. Pegawai melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama. Pada dasarnya *organizational support* merupakan suatu persepsi pegawai bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Bila organisasi memperhatikan dan menghargai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan perusahaan maka individu akan mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka

2.1.3.3 Indikator Dukungan Sosial

Menurut Baliartati (2018:9) terdapat empat bentuk umum perlakuan dari organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan dukungan sosial yang dirasakan karyawan yaitu:

1. Faktor Keadilan
 Keadilan di sini adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap *organizational support* yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan.

2. Dukungan Atasan

Tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menentukan kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari organizational support.

3. Imbalan-imbalan dari Organisasi

Imbalan-imbalan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengkomunikasikan suatu penilaian positif dari kontribusi karyawan yang selanjutnya juga akan berkontribusi pada peningkatan organizational support yang dirasakan karyawan.

4. Kondisi Kerja

Selain itu, adanya keamanan kerja yang memiliki arti dapat memberikan kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan dan diharapkan akan menyebabkan semakin tinggi organizational support yang dirasakan karyawan. Kepercayaan organisasi terhadap kebijaksanaan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya juga akan meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu mengenai Pengaruh lingkungan dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kinerja pegawai oleh beberapa peneliti antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Wikanesti (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Majenang. Hasil analisa yang dilakukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Pertama, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Cabang Majenang. Kedua, dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Cabang Majenang.

Irwana (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sebatik. Hasil ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Dukungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lestari (2020) dengan judul Pengaruh dukungan sosial dan lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading, Tbk. Bagian *Sales Marketing* Cabang Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Burnout berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Tbk. Bagian *Sales Marketing* Cabang Kota Samarinda.

Rahmadia (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu Sina Payakumbuh. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja pertama mempunyai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh, sedangkan hipotesis kedua dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan stres kerja Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Prastyo (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso baik melalui simultan ataupun parsial. Pengaruh semua variabel lingkungan kerja,

komitmen organisasi dan dukungan sosial berpengaruh signifikan, yang berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukankan sekarang ini dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1
Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Majenang (Wikanesti, 2021)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil analisa yang dilakukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Pertama, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Cabang Majenang. Kedua, dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Cabang Majenang.	▪ persamaannya adalah variabel Lingkungan, dukungan sosial dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel

2	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sebatik (Irwana, 2020)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Dukungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	▪ Persamaannya adalah variabel lingkungan, dukungan sosial dan kinerja pegawai ▪ Teknik analisis data	- Variabel kepuasan kerja - Lokasi - Teknik pengumpulan sampel
3	Pengaruh dukungan sosial dan lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading, Tbk. Bagian Sales Marketing Cabang Kota Samarinda (Lestari, 2020)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Burnout berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading Tbk. Bagian Sales Marketing Cabang Kota Samarinda	▪ persamaannya adalah variabel dukungan sosial, lingkungan dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu Sina Payakumbuh (Rahmadia, 2019)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja pertama mempunyai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh, sedangkan hipotesis kedua dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan stres kerja Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh	▪ persamaannya adalah variabel lingkungan kerja, dukungan sosial dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel

4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso (Prastyo, 2018)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi dan dukungan sosial terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso baik melalui simultan ataupun parsial.	▪ persamaannya adalah variabel lingkungan kerja, dukungan sosial dan Kinerja – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
---	--	---	--	--	---

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pentingnya peran manusia tidak lepas dari usaha perusahaan dalam mengelola SDM tersebut dimana pengelolaan yang baik akan menghasilkan SDM yang berkualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Pengelolaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak bisa dihilangkan. Jika suatu perusahaan tidak bisa mengelola SDM dengan baik maka perusahaan tersebut tidak akan mengalami kemajuan, karena indikator kemajuan suatu perusahaan salah satunya dilihat dari kualitas SDM nya sebagai penopang perusahaan tersebut.

Keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat pegawai baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis pegawai. Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hasibuan, 2021).

2.3.2. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari Lestari (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dukungan sosial merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dukungan sosial adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok.

. Dalam kehidupan sehari-hari pegawai pasti akan menjalin hubungan dengan pelanggan, organisasi dan rekan sekerja. Hubungan ini menciptakan realitas tertentu yang membimbing dan mengarahkan pegawai, seberapa keterlibatan pegawai di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung akan membawa pegawai untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan dan meningkatkan kinerja para pegawai dalam bekerja.

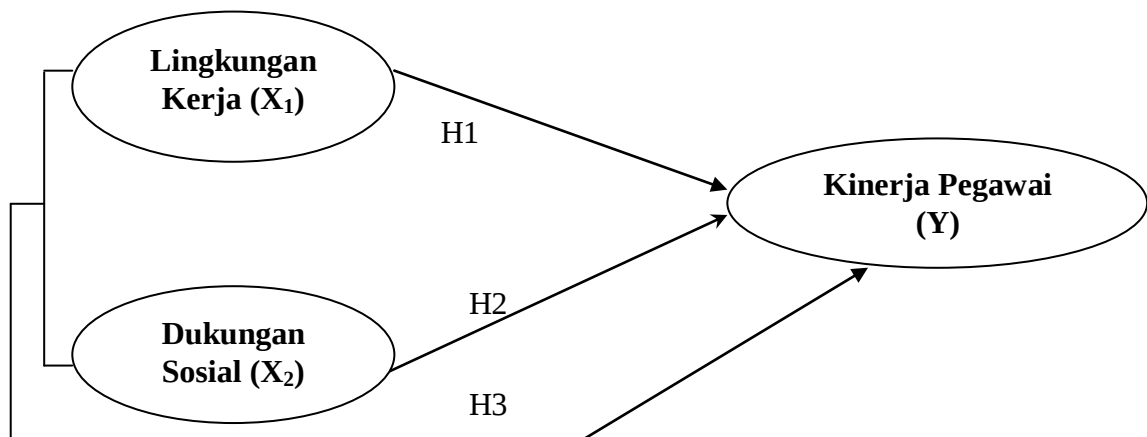
2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Pertautan antar variabel tersebut,

selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2018:60)

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh lingkungan dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya (Wikanesti, 2021) dan dikembangkan oleh peneliti (2023)

2.5. Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie

H2 : Diduga dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie

H3 : Diduga lingkungan kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Puskesmas Mila Kabupaten Pidie. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dukungan sosial terhadap kinerja pegawai. Yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2023 sampai dengan selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Maret 2023			Agustus 2023			September- November 2023			Desember 2023			Januari 2024		
Pengajuan Judul															
Penyusunan Proposal															
Seminar Proposal															
Penyebaran Kuesioner															
Penyusunan Skripsi															
Daftar Sidang dan Ujian															

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Puskesmas Mila Kabupaten Pidie dengan jumlah 42 pegawai.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah pegawai pada Puskesmas Mila Kabupaten Pidie yaitu sebanyak 42 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat (Arikunto, 2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu

per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 pegawai Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data yang sudah dijawab dalam penelitian ini

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel lingkungan kerja, dukungan sosial dan kinerja pegawai. definisi operasionalisasi

variabel dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen Variabel						
1.	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Dewi, 2015:31).	• Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas biaya • Pengawasan • Dampak antar pribadi (Dewi, 2015:31).	1-5	Likert	A1-A6
Independen Variabel						
2.	Lingkungan kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Sedarmayanti, 2019:66)	• Penerangan • Kebersihan • Pewarnaan • Kebisingan • Suhu udara • Hubungan kerja • Pengawasan	1-5	Likert	B1-B7
3.	Dukungan sosial (X ₂)	Keyakinan karyawan mengenai seberapa besar dukungan perusahaan terhadap pekerjaan karyawan dan kesejahteraan karyawan yang bersangkutan. Perlakuan-perlakuan perusahaan yang diterima oleh karyawan dianggap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi (Baliartati ,2018:9)	▪ Keadilan ▪ Dukungan Atasan ▪ Imbalan-imbalan dari Organisasi dan ▪ Kondisi Kerja (Baliartati ,2018:9).	1-5	Likert	C1-C4

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala interval dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Score
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2018:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari Universitas Muhammadiyah Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23. Adapun persamaan model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Arikunto (2018:66):

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

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- X₁ = Lingkungan kerja
- X₂ = Dukungan sosial
- a = Konstanta
- b = Parameter Regresi
- e = *Error Term*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai – r (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat

ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpanya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2018).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:63) kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas 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. Menurut Ghozali (2018:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan 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.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Ghozali, 2018:63).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : R=0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : R \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

4.7.2 Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Confidence Interval* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Ghozali, 2018:63).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i=0$: Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen..

$H_0 : b_i \neq 0$: Artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Profil Puskesmas Mila adalah gambaran situasi kesehatan di Puskesmas Mila yang diterbitkan setahun sekali, dalam Profil ini memuat berbagai data tentang kesehatan, yang meliputi gambaran umum Puskesmas Mila, sarana kesehatan, sumber daya manusia kesehatan, pembiayaan kesehatan, kesehatan keluarga, pengendalian penyakit dan kesehatan lingkungan dalam bentuk narasi, grafik dan tabel. Profil Puskesmas Mila disusun dimaksudkan untuk memberikan gambaran kepada pembaca, masyarakat atau relasi yang ingin mengetahui informasi secara lengkap mengenai Puskesmas Mila.

Profil Puskesmas Mila diharapkan dapat memberikan data yang akurat, untuk mengambil keputusan berdasarkan fakta. Selain itu profil ini dapat juga digunakan sebagai penyedia data dan informasi dalam rangka evaluasi, perencanaan, dan pencapaian Program kegiatan di Puskesmas Mila. Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Puskesmas adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas bertugas

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

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	5	11,9
	b. 26-31 tahun	9	21,4
	c. 32-37 tahun	2	4,8
	d. 38-43 tahun	7	16,7
	e. 44-50 tahun	12	28,6
	f. > 51 tahun	7	16,7
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20 sampai 25 tahun sebanyak 5 responden atau 11,9%, yang berusia 26 sampai 31 tahun sebanyak 9 responden atau 21,4%, yang berusia 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 4,8%, yang berusia 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 7 responden atau 16,7%, yang berusia 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 12 responden atau 28,6% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 7 responden atau 16,7%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	13	31,0
	b. Wanita	29	69,0
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu pria yaitu sebanyak 13 responden atau 31,0% dan sebanyak 29 responden atau 69,0% dengan jenis kelamin wanita. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	5	11,9
	b. Menikah	37	88,1
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 5 responden atau 11,9% dan sebanyak 37 responden atau 88,1% berstatus belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	0	0
	b. Diploma	33	78,6
	c. Sarjana (S1)	9	21,4
	d. Pascasarjana (S2)	0	0
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 33 responden atau 78,6% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 9 responden atau 21,4% berpendidikan terakhir sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	14	33,3
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	12	28,6
	d. Rp.5.500.000	16	38,1
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 33,3% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 12 responden atau 28,6% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 16 responden atau

38,1% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	5	11,9
	b. 5-10 tahun	8	19,0
	c. 10-15 tahun	14	33,3
	d. 16-20 tahun	5	11,9
	e. > 20 tahun	10	23,8
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 5 responden atau 11,9%, dengan masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 19,0%, dengan masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun yaitu 14 responden atau 33,3%, dengan masa kerja 15 sampai dengan 20 tahun yaitu 5 responden atau 11,9% dan dengan masa kerja di atas 20 tahun adalah sebanyak 10 responden atau 23,8%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer 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* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 2,023, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=42)	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,852	2,023	Valid
2	A2		0,839	2,023	Valid
3	A3		0,820	2,023	Valid
4	A4		0,867	2,023	Valid
5	A5		0,705	2,023	Valid
6	A6		0,872	2,023	Valid
7	B1	Lingkungan Kerja	0,860	2,023	Valid
8	B2		0,825	2,023	Valid
9	B3		0,891	2,023	Valid
10	B4		0,520	2,023	Valid
11	B5		0,454	2,023	Valid
12	B6		0,860	2,023	Valid
13	B7		0,825	2,023	Valid
14	C1	Dukungan Sosial	0,667	2,023	Valid
15	C2		0,785	2,023	Valid
16	C3		0,773	2,023	Valid
17	C4		0,729	2,023	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 2,023 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,940	Handal
2.	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,60	0,911	Handal
3.	Dukungan Sosial (X ₂)	0,60	0,878	Handal

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

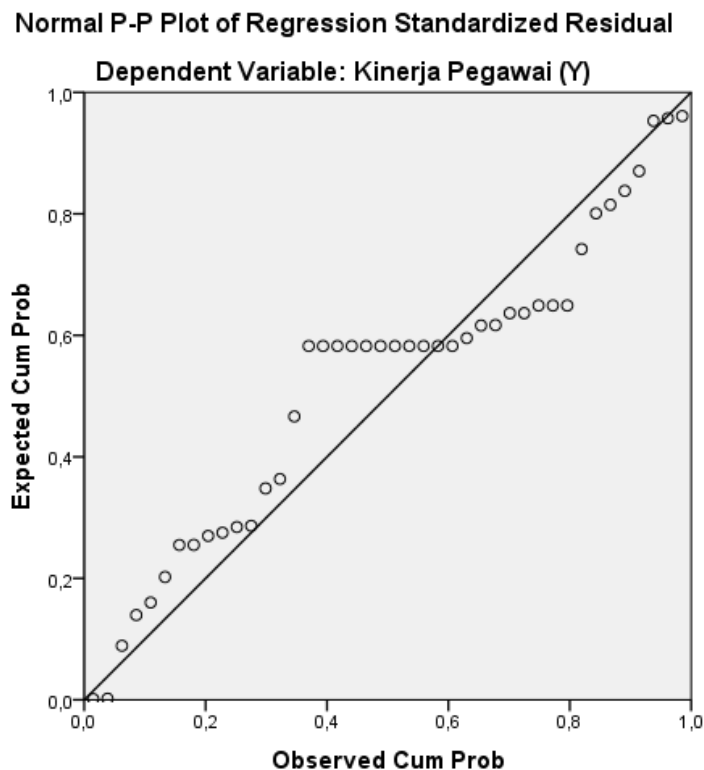
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, lingkungan kerja, dukungan sosial adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,982	1,019	Non Multikolinieritas
Dukungan sosial (X2)	0,982	1,019	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

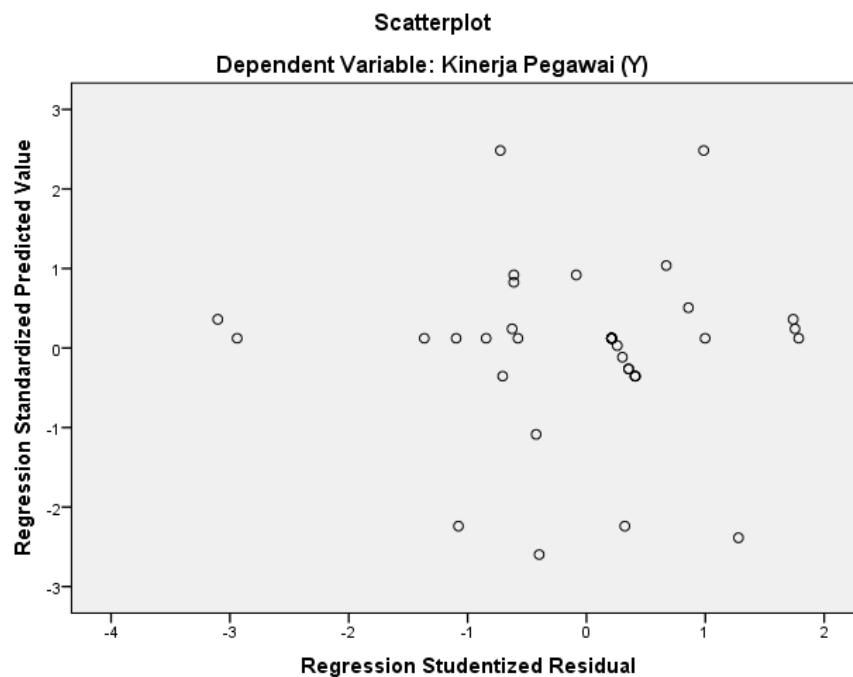
Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti

tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel dukungan sosial (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	2	4,8	7	16,7	29	69,0	4	9,5	3,83
2	Pegawai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan ke pegawai	0	0	2	4,8	6	14,3	28	66,7	6	14,3	3,90
3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai pekerjaan pegawai	1	2,4	2	4,8	7	16,7	26	61,9	6	14,3	3,81
3	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif	1	2,4	2	4,8	10	23,8	23	54,8	6	14,3	3,74
4	Pegawai mampu menyelesaikan tugas secara mandiri	0	0	2	4,8	9	21,4	23	54,8	8	19,0	3,88
5	Pegawai mampu bekerja sama dengan sesama pekerja	0	0	3	7,1	6	14,3	27	64,3	6	14,3	3,86
6	Pegawai memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	2	4,8	6	14,3	28	66,7	6	14,3	3,86
Rerata												3,84

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa pegawai memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,83. Pegawai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan ke pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,90. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,81. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dengan nilai rata-rata sebanyak 3,74. Pegawai mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dengan nilai rata-rata sebanyak 3,88. Pegawai mampu bekerja sama dengan sesama pekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,86. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 3,84 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Sistem penerangan ruangan tertata dengan rapi sehingga menimbulkan semangat kerja	0	0	1	2,4	4	9,5	31	73,8	6	14,3	4,00
2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95

Lanjutan Tabel 4.11

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
4	Pegawai dapat bekerja dengan nyaman karena jauh dari kebisingan	0	0	0	0	6	14,3	35	83,3	1	2,4	3,88
5	Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai	0	0	0	0	2	4,8	35	83,3	5	11,9	4,07
6	Hubungan kerja di kantor yang terjadi selama ini berjalan dengan baik	0	0	1	2,4	4	9,5	31	73,8	6	14,3	4,00
7	Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh semua staf mendapatkan pengawasan langsung dari pimpinan	0	0	0	0	4	9,5	36	85,7	2	4,8	3,95
Rerata												3,97

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa sistem penerangan ruangan tertata dengan rapi sehingga menimbulkan semangat kerja dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih dengan nilai rata-rata sebanyak 3,95. Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,95. Pegawai dapat bekerja dengan nyaman karena jauh dari kebisingan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,88. Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,07. Hubungan kerja di kantor yang terjadi selama

ini berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh semua staf mendapatkan pengawasan langsung dari pimpinan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,95. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel lingkungan kerja adalah 3,97 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel lingkungan kerja.

4.4.3 Variabel Dukungan Sosial

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel dukungan sosial dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Dukungan Sosial

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai merasa mendapat kesempatan yang sama untuk berkembang di instansi	0	0	0	0	1	2,4	33	78,6	8	19,0	4,14
2	Atasan selalu memiliki perhatian terhadap kompetensi pegawai dan ikut mendukung untuk mengembangkan pegawai pada jalur pendidikan yang lebih tinggi	0	0	0	0	3	7,1	31	73,8	8	19,0	4,12
3	Instansi selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	0	0	0	0	3	7,1	32	76,2	7	16,7	4,10
	Organisasi nyaman dan aman dengan sarana dan prasarana yang bermut	0	0	0	0	5	11,9	30	71,4	7	16,7	4,05
Rerata												4,10

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai merasa mendapat kesempatan yang sama untuk berkembang di instansi dengan nilai rata-rata sebanyak 4,14. Atasan selalu memiliki perhatian terhadap kompetensi pegawai dan ikut mendukung untuk mengembangkan pegawai pada jalur pendidikan yang lebih tinggi dengan nilai rata-rata sebanyak 4,12. Instansi selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dengan nilai rata-rata sebanyak 4,10. Organisasi nyaman dan aman dengan sarana dan prasarana yang bermut dengan nilai rata-rata sebanyak 4,05. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel dukungan sosial adalah 4,10 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel dukungan sosial.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan dukungan sosial (X_2). terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	1,723	1,354	1,273	1,993	0,211
Lingkungan kerja	0,248	0,101	2,455	1,993	0,014
Dukungan sosial	0,312	0,096	3,251	1,993	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,723 + 0,248X_1 + 0,312X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,723 artinya bila mana lingkungan kerja (X_1) dan dukungan sosial (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie, adalah sebesar 1,723 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,248. Artinya setiap 100% disiplin dalam variabel lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie sebesar 24,8% dengan asumsi variabel dukungan sosial (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi dukungan sosial (X_2) sebesar 0,312. Artinya setiap 100% disiplin dalam variabel dukungan sosial secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie sebesar 31,2% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel dukungan sosial mempunyai

pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie karena diperoleh koefisien regresi sebesar 31,2%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,552 ^a	0,424	0,379	0,64308

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,552 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 55,2%. Artinya lingkungan kerja (X_1) dan dukungan sosial (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,379 artinya bahwa sebesar 37,9% disiplin-disiplin dalam variabel terikat (kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie) dapat

dijelaskan oleh disiplin-disiplin dalam faktor-faktor lingkungan kerja (X_1) dan dukungan sosial (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 62,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti prestasi kerja, komitmen organisasi dan pengalaman kerja.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1)

Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (2,455) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

2. Pengaruh Dukungan sosial (X_2)

Pengaruh dukungan sosial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (3,251) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,993) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja dan Dukungan sosial secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.15
Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	11,283	2	5,642	13,628	3,238	,000 ^b
Residual	16,129	39	,414			
Total	27,412	41				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,628 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,238. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (13,628) lebih besar dari F_{table} (3,238). Keputusannya adalah menerima

H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel lingkungan kerja dan dukungan sosial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Hasibuan, (2021) dan Lestari (2020) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi lingkungan kerja pegawai maka semakin meningkat kinerjanya. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat pegawai baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis pegawai.

. Dalam kehidupan sehari-hari pegawai pasti akan menjalin hubungan dengan masyarakat, organisasi dan rekan sekerja. Hubungan ini menciptakan realitas tertentu yang membimbing dan mengarahkan pegawai, seberapa keterlibatan pegawai di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung akan membawa pegawai untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun

perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan dan meningkatkan kinerja para pegawai dalam bekerja.

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. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.
2. Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.
3. Lingkungan kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Puskesmas Mila Kabupaten Pidie sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pegawai Puskesmas Mila Kabupaten Pidie menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman misalnya menyediakan berbagai fasilitas yang memadai.
2. Disarankan pimpinan Puskesmas Mila Kabupaten Pidie dapat meningkatkan dukungan sosial misalnya pegawai saling memberikan dukungan kerja kepada rekan kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan dukungan sosial saja, melainkan meneliti variabel lainnya seperti komitmen organisasi, prestasi kerja dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astianto, Anggit. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 7.
- Baliartati, Beta Oki (2018) Pengaruh *Organizational Support* Terhadap *Job Satisfaction* Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas trisakti *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol. 9 No. 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti.
- Christian, Lay Yervry (2018) Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Kepemimpinan *Situational* Terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus *Jurnal Agora* Vol. 3, No. 1, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Danish R. Q., S. Ramzan dan F. Ahmad (2018). “*Effect of Perceived Organizational*
- Dewi, I. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang). *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*
- Dewi, I. S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Erdogan, B., & Enders, J. (2018). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92, 321-330.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,

- Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Irwana. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11, No. 2 Hal 32-48.
- Khusna, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Lestari, D. (2020). Pengaruh dukungan sosial dan lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putra Megatrading, Tbk. Bagian Sales Marketing Cabang Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1 Hal 1-11.
- Luthans, Fred. (2018). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Nitisemito, Alex. (2018). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pangarso, Astadi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Kinerja*, Vol. 19, No.1, Hlm 172-191
- Prastyo, F. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Bondowoso. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1 Hal 1-17.
- Prihantono, Mursidi (2019) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 17, No. 1*.

- Rahmadia, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu Sina Payakumbuh. *Jurnal EcoGen*, Vol. 2, No. 2, 110-117.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Robbins SP, dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018) *Perilaku Organisasi "Organizational Behaviour"*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rosanti, D.I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju..
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Siagian, Sondang P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.
- Simamora, H., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, (2018), *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2018, 2 (3): 1624-1636
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wikanesti, Lucia Artyasni (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Majenang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-16.

Lampiran 1 Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2-S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

A. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
A1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
A2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan ke saya					
A3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai pekerjaan saya					
A4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan efektif					
A5	Saya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri					
A6	Saya mampu bekerja sama dengan sesama pekerja					

B. Lingkungan Kerja (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
B1	Sistem penerangan ruangan tertata dengan rapi sehingga menimbulkan semangat kerja					
B2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih					
B3	Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan					
B4	Saya dapat bekerja dengan nyaman karena jauh dari kebisingan					
B5	Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai					
B6	Hubungan kerja di kantor yang terjadi selama ini berjalan dengan baik					
B7	Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh semua staf mendapatkan pengawasan langsung dari pimpinan					

C. Dukungan Sosial (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
C1	Saya merasa mendapat kesempatan yang sama untuk berkembang di instansi					
C2	Atasan selalu memiliki perhatian terhadap kompetensi pegawai dan ikut mendukung untuk mengembangkan pegawai pada jalur pendidikan yang lebih tinggi					

C3	Instansi selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi					
C4	Organisasi nyaman dan aman dengan sarana dan prasarana yang bermut					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	Karakteristik						Indikator						Y	Indikator							X1	Indikator				X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7		C1	C2	C3	C4	
1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
2	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00
3	2	1	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	5	5	5	4,86	4	4	4	4	4,00
4	5	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00
5	1	1	1	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	3,50
6	5	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
7	4	1	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4,50	5	4	4	4	4	4	5	4,29	4	4	4	3	3,75
8	2	1	2	2	2	3	4	5	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
9	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3,33	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
10	5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3,17	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
11	6	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,75
12	5	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
13	5	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	5	5	5	4,86	4	4	4	4	4,00
14	5	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
15	6	1	2	2	3	5	3	4	4	3	3	4	3,50	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
16	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
17	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	5	4	4,29	4	4	4	4	4,00
18	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
19	1	2	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
20	5	2	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
21	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
22	2	2	1	2	4	2	3	4	1	1	5	2	2,67	3	3	3	3	4	3	3	3,14	4	4	4	4	4,00
23	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00
24	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3,67	5	4	4	4	4	5	4	4,29	4	4	4	4	4,00
25	3	1	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3,33	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00
26	5	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3,67	5	4	4	4	5	5	4	4,43	5	5	5	5	5,00
27	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	2	4	3	3	4	2	4	3,14	5	5	4	5	4,75
28	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	4,50
29	5	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3,50	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3,75
30	2	1	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3,33	3	3	4	4	4	3	3	3,43	4	3	3	3	3,25
31	6	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4	4,14	5	5	5	5	5,00
32	6	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3,50	3	3	3	3	4	3	3	3,14	4	4	4	4	4,00
33	6	1	2	2	4	3	4	4	5	5	5	4	4,50	4	4	4	4	5	4	4	4,14	4	4	4	4	4,00
34	5	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
35	5	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	3	4,00
36	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3	3	3	3,00	4	3	4	3	3,50
37	6	2	2	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
38	6	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	5	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
39	3	1	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	4	4	4	3,50
40	4	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	4	3,86	4	4	4	4	4,00
41	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
42	5	2	1	2	4	4	3	4	5	3	5	4	4,00	4	4	4	4	3	4	4	3,86	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Persentasi Data Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	5	11,9	11,9	11,9
	26-31 tahun	9	21,4	21,4	33,3
	32-37 tahun	2	4,8	4,8	38,1
	38-43 tahun	7	16,7	16,7	54,8
	44-50 tahun	12	28,6	28,6	83,3
	> 51 tahun	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	13	31,0	31,0	31,0
	Wanita	29	69,0	69,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	5	11,9	11,9	11,9
	Menikah	37	88,1	88,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	33	78,6	78,6	78,6
	Sarjana	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	14	33,3	33,3	33,3
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	12	28,6	28,6	61,9
	>Rp. 5.500.000	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	5	11,9	11,9	11,9
	5-10 Tahun	8	19,0	19,0	31,0
	11-15 Tahun	14	33,3	33,3	64,3
	15-20Tahun	5	11,9	11,9	76,2
	> 20 Tahun	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentasi Kinerja Pegawai (Y)

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,8	4,8	4,8
KS	7	16,7	16,7	21,4
S	29	69,0	69,0	90,5
SS	4	9,5	9,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,8	4,8	4,8
KS	6	14,3	14,3	19,0
S	28	66,7	66,7	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,4	2,4	2,4
TS	2	4,8	4,8	7,1
KS	7	16,7	16,7	23,8
S	26	61,9	61,9	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,4	2,4	2,4
TS	2	4,8	4,8	7,1
KS	10	23,8	23,8	31,0
S	23	54,8	54,8	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,8	4,8	4,8
KS	9	21,4	21,4	26,2
S	23	54,8	54,8	81,0
SS	8	19,0	19,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

A6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	7,1	7,1	7,1
KS	6	14,3	14,3	21,4
S	27	64,3	64,3	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentasi Lingkungan Kerja (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,4	2,4	2,4
	KS	4	9,5	9,5	11,9
	S	31	73,8	73,8	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	9,5	9,5	9,5
	S	36	85,7	85,7	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	9,5	9,5	9,5
	S	36	85,7	85,7	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	14,3	14,3	14,3
	S	35	83,3	83,3	97,6
	SS	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4,8	4,8	4,8
	S	35	83,3	83,3	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,4	2,4	2,4
	KS	4	9,5	9,5	11,9
	S	31	73,8	73,8	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	9,5	9,5	9,5
	S	36	85,7	85,7	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentasi Dukungan Sosial (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,4	2,4	2,4
	S	33	78,6	78,6	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,1	7,1	7,1
	S	31	73,8	73,8	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,1	7,1	7,1
	S	32	76,2	76,2	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	11,9	11,9	11,9
	S	30	71,4	71,4	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,83	,660	42
A2	3,90	,692	42
A3	3,81	,833	42
A4	3,74	,857	42
A5	3,88	,772	42
A6	3,86	,751	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	19,19	11,865	,852	,927
A2	19,12	11,717	,839	,927
A3	19,21	10,953	,820	,930
A4	19,29	10,599	,867	,924
A5	19,14	11,833	,705	,943
A6	19,17	11,215	,872	,923

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,02	16,170	4,021	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	110,496	41	2,695		
Within People					
Between Items	,734	5	,147	,909	,476
Residual	33,099	205	,161		
Total	33,833	210	,161		
Total	144,329	251	,575		

Grand Mean = 3,84

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Lingkungan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,00	,584	42
B2	3,95	,379	42
B3	3,95	,379	42
B4	3,88	,395	42
B5	4,07	,407	42
B6	4,00	,584	42
B7	3,95	,379	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	23,81	4,158	,860	,884
B2	23,86	5,003	,825	,890
B3	23,86	4,906	,891	,884
B4	23,93	5,434	,520	,917
B5	23,74	5,515	,454	,923
B6	23,81	4,158	,860	,884
B7	23,86	5,003	,825	,890

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27,81	6,548	2,559	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	38,354	41	,935	1,751	,110
Within People					
Between Items	,878	6	,146		
Residual	20,551	246	,084		
Total	21,429	252	,085		
Total	59,782	293	,204		

Grand Mean = 3,97

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Dukungan Sosial (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,14	,521	42
C2	4,12	,504	42
C3	4,10	,484	42
C4	4,05	,539	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	12,26	1,857	,667	,871
C2	12,29	1,770	,785	,825
C3	12,31	1,829	,773	,831
C4	12,36	1,747	,729	,847

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,40	3,076	1,754	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	31,530	41	,769		
Within People					
Between Items	,208	3	,069	,740	,530
Residual	11,542	123	,094		
Total	11,750	126	,093		
Total	43,280	167	,259		

Grand Mean = 4,10

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dukungan Sosial (X2), Lingkungan Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,424	,379	,64308

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial (X2), Lingkungan Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,283	2	5,642	13,628	,000 ^b
	Residual	16,129	39	,414		
	Total	27,412	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,723	1,354		1,273	,211
	Lingkungan Kerja (X1)	,248	,101	,294	2,455	,014
	Dukungan Sosial (X2)	,312	,096	,374	3,251	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

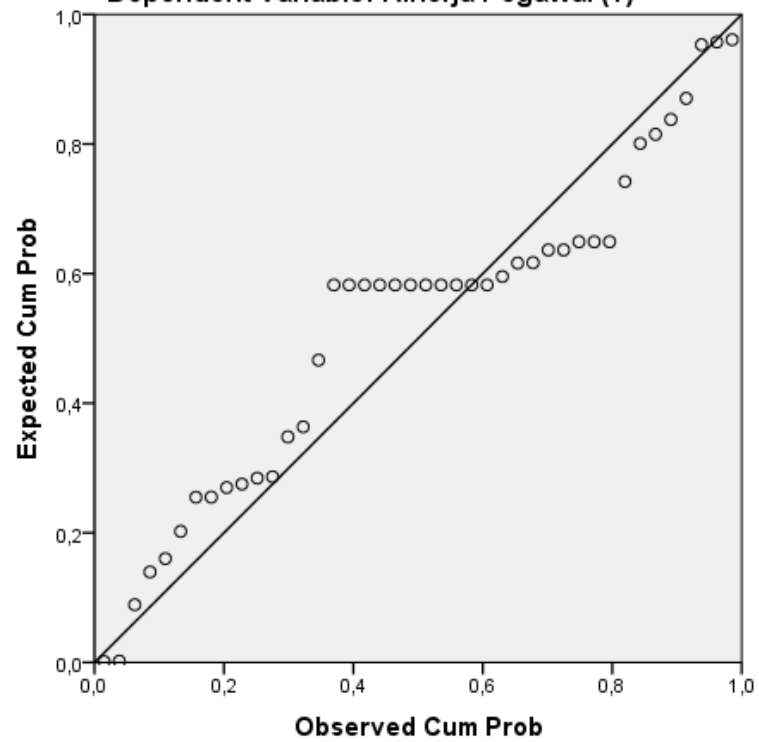
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	,982	1,019
	Dukungan Sosial (X2)	,982	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

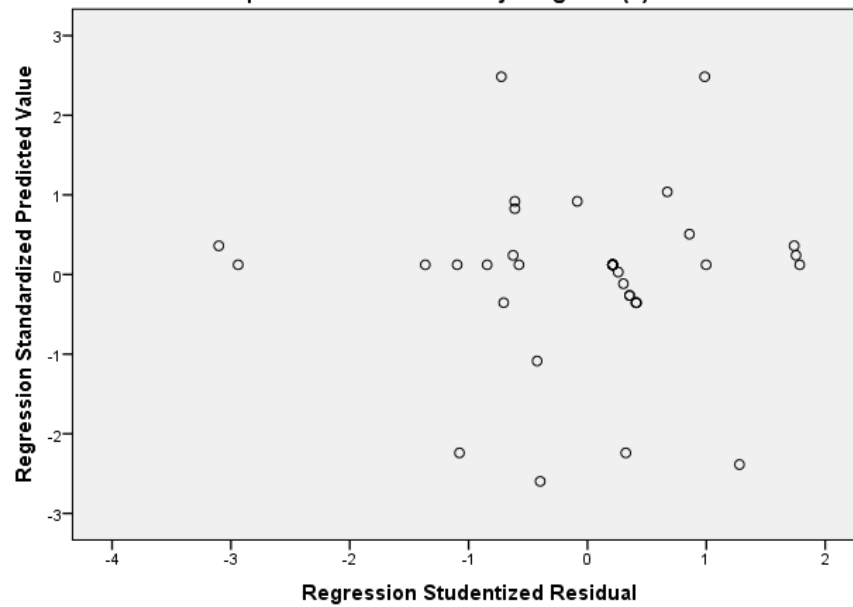
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



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	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75-82	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
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	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel