

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir

Muhammad Aditya Febriansyah¹, Muhammad Kurniawan²,
Agus Mulyani³, Akila⁴

¹Universitas PGRI Palembang, adityafebriansyah053@gmail.com

²Universitas PGRI Palembang, iwanusman220516@gmail.com

³Universitas PGRI Palembang, agusmulyani008@gmail.com

⁴Universitas PGRI Palembang, akilaali62@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan semangat kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan kriteria berdasarkan status pegawai, sampel berjumlah 73 orang. Data yang diteliti penyebaran kuesioner pegawai aparatur sipil negara. Teknik analisis data analisis regresi linier berganda, uji hipotesis uji t dan uji F. Penelitian ini diketahui secara parsial dan simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Pada Puskesmas Tulung Selapan Kecamatan Ogan Komering Ilir. Dilihat dari uji t lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai t sebesar 4,033 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai t sebesar 3,762 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, H_0 diterima berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F untuk model regresi sebesar 14,257 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, disimpulkan variabel lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Puskesmas Tulung Selapan Kecamatan Ogan Komering Ilir.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous influence of work environment and work morale variables on employee performance. The research method was quantitative. The sampling technique was purposive sampling with criteria based on employee status, with a sample size of 73 people. The data studied were distributed questionnaires to civil servant employees. Data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, hypothesis testing using the t-test and F-test. This study found that partially and simultaneously, the work environment and work morale significantly influence employee performance at the Tulung Selapan Community Health Center, Ogan Komering Ilir District. The t-test for the work environment (X_1) on employee performance (Y) showed a t-value of 4.033 with a significance value of $0.000 < 0.05$, thus H_0 was accepted. The work environment significantly influences employee performance. Meanwhile, the work spirit variable (X_2) on employee performance (Y) has a t-value of 3.762 with a significance value of $0.000 < 0.05$, H_0 is accepted, meaning that work spirit has a significant effect on employee performance. The F test for the regression model is 14.257 with a significance level of $0.000 < 0.05$, concluding that the work environment variable (X_1) and work spirit (X_2) have a significant effect simultaneously on employee performance at the Tulung Selapan Community Health Center, Ogan Komering Ilir District.

Keywords: Work Environment, Work Spirit, Employee Performance



A. PENDAHULUAN

Aspek utama untuk melaksanakan fungsi organisasi suatu instansi adalah proses berusaha memaksimalkan potensi personil, didalamnya selalu memberikan kontribusi yang positif di sebuah organisasi dan berkerja dengan baik, semangat yang tinggi, lingkungan yang nyaman dan didukung hasil kinerja yang baik. Kehidupan berorganisasi suatu instansi yang baik berpengaruh dalam lingkungan pekerjaan, lingkungan pekerjaan yang baik akan dapat menumbuhkan kualitas, kualitas terwujudnya semua yang dibutuhkan dengan semangat kerja tinggi.

Mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja. Afandi (2020), mencakup semua hal yang terdapat di sekeliling pegawai dan pengaruh diri seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Mukson (2020), bahwa lingkungan kerja mengacuh pada dalam suatu organisasi dan secara langsung mempengaruhi kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dua faktor yaitu faktor fisik dan non fisik. Jika pegawai merasa tidak nyaman sama lingkungan kerja, maka pegawai tersebut merasa bosan dan tidak termotivasi dalam bekerja, maka muncul tidak bersemangat dalam bekerja, dan akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Busro (2020:), bahwa dalam organisasi melaksanakan tugas dan mendorong pegawai untuk berkerja lebih bersemangat dan bermitovasi melaksanakan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan lebih baik.

Faktor kinerja pegawai, bahwa hasil kerja yang diproduksi oleh suatu pekerjaan dan fungsi pekerjaan dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan padanya didasarkan kegiatan suatu pekerjaan. Apabila kinerja pegawai baik, berarti kinerja tenaga kesehatan telah berjalan lancar, sebaliknya bila kinerja pegawai kesehatan kurang baik, berarti tujuan yang ditetapkan terhambat.

Fenomena yang dihadapi oleh Puskesmas masih rendanya kulalitas sumber daya manusia, dalam kaitan ini untuk menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga tujuan puskesmas tercapai. Disisi lain banyaknya peningkatan jumlah pasien yang datang untuk berobat setiap hari dengan bermacam keluhan tentang kesehatan, lingkungan kerja suhu di ruangan terasa panas karena banyaknya pasien, kebisingan suara yang tidak diinginkan terdengar di dalam ruangan komunikasi antara pasien dengan pegawai, dalam memberikan pelayanan yang dirasakan masih kurang.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Sebagai sarana alat utama membantu pekerjaan yang menggunakannya Ahmadi (2021) lingkungan kerja yang ada sekitar tempat kerja seperti fasilitas yang ada pada kantor, temperatur, kebisingan, pencahayaan, dan kebersihan. Sedangkan Setiana (2019), kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal terdapat sekitarnya pegawai dan yang bisa memengaruhi diri seseorang di dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan.

Faktor Lingkungan Kerja

Afandi (2020) menjelaskan faktor lingkungan kerja terdiri dari: 1) Rencana tempat kerja. Mencakup kesesuaian alat kontrol dan penepatan alat kerja, sangatlah berpengaruh terhadap kenyamanan dan pekerjaan proforsional pegawai. 2)Rencana kerja. Menjalankan tugas dengan cara yang tidak dapat atau tidak sesuai dapat memengaruhi kesehatan pekerja dalam bekerja. 3) Kebisingan kerja. Kenyamanan para pekerja terkait kebisingan. 4) Pencahayaan. Pencahayaan memadai juga

memiliki pengaruh terhadap kondisi tersebut. 5) Tingkat *privasi visual* dan *privasi akustik*. Suatu pekerjaan pada level ruang para pegawai, *visual* kebebasan dalam menyangkutkan diri sendiri dan kelompok. Sedangkan *privasi akustik* adalah tentang pendengaran.

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (2019), mengemukakan indikator lingkungan fisik dan non fisik sebagai berikut: 1) Penerangan atau cahaya. Hal terpenting dalam lingkungan kerja tanpa penerangan yang layak pekerjaan pegawai akan terbengkalai. 2) Sirkulasi udara. Proses pertukaran udara di sebuah ruangan dengan cara mengalirkan udara dari luar dan mengeluarkan udara yang ada di dalam. 3) Tata letak ruangan. mengatur letak tempat kerja, keleluasan dalam bekerja, tata warna yang serasi dalam ruangan bekerja, hiasan ruangan dalam bekerja, perlengkapan dan lainnya, tempat kerja yang tertata rapi akan mempengaruhi semangat kerja. 4) Kebisingan. Suara yang tidak diinginkan terdengar di dalam suatu ruangan, sehingga mengganggu aktivitas pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. 5) Dekorasi. Hubungan adanya ruangan tempat kerja. 6) Keamanan dan kenyamanan. Perasaan aman dan nyaman dapat menciptakan suasana tenang yang mampu meningkatkan serta motivasi semangat dan antusiasme kerja. 7) Hubungan antar pegawai, Hubungan pegawai baik dan harmonis dengan pimpinan kerja. Dari indikator diatas peneliti hanya menggunakan 5 (lima) indikator menyesuaikan tempat yang diteliti: Pencahayaan atau penerangan, Sirkulasi udara, Tata letak ruangan kerja, Tingkat Kebisingan, Hubungan antar pegawai

Semangat Kerja

Agustini (2019), mengemukakan lebih giat, kerjasama, bertanggung jawab dan berdisiplin sehingga pekerjaan dilakukan dengan baik dan efisien. Sedangkan Nitisemito (2020), menjelaskan bahwa semangat kerja adalah kondisi internal seseorang yang bisa memperbaiki hasil kerja. Melaksanakan dalam bekerja, juga dapat dilihat dari kehadirannya, kedisiplinannya, ketepatan waktu dalam bekerja, gairah kerja dan bertanggungjawab.

Dari pendapat, semangat sebagai pekerjaan, kemauan, kesenangan, terhadap pekerjaan, tidak menunda pekerjaan berdisiplin tinggi sehingga mencapai hasil.

Faktor di Pengaruhi Semangat Kerja

Mengenai semangat kerja dipengaruhi 2 faktor : 1) Faktor dalam, meliputi tentang harga diri, diri sendiri, kebutuhan, kepuasan, dan harapan dalam bekerja. 2) Faktor luar, seperti tipe dan karakter pekerjaan, tim tempat individu berpartisipasi, kondisi lingkungan secara umum, serta sistem penghargaan yang diterima.

Indikator-Indikator Semangat Kerja

Hasibuan (2018), memberikan penjelasan bahwa indikator: 1) Keinginan, adanya dorongan pegawai untuk bekerja. 2) Kesungguhan, seseorang untuk selalu pesimis jika menemukan kesulitan pekerjaannya. 3) Kesenangan, adanya kepuasan hati, seseorang untuk melaksanakan dan bekerja. 4) Kepuasan. menyenangkan dan tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan aspek upaya mencapai tujuan organisasi/instansi. Muryati, dkk (2022), kelompok orang atau seseorang yang melakukan sesuatu kegiatan berdasarkan hasil yang diharapkan. Syamsuriansyah (2021) menyampaikan bahwa penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan Hery



(2019), mengatakan kinerja pegawai adalah tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya dengan tujuan menyesuaikan kinerja yang diharapkan. Berkaitan dengan pencapaian dan mencerminkan kemampuan memenuhi tuntutan pekerjaan. Dengan kinerja pegawai yang baik secara individu ataupun kelompok pada suatu instansi tersebut akan mempengaruhi lingkungan dan semangat kerja.

Mempengaruhi Faktor Kinerja Pegawai

Prawirosentono dalam Sutrisno (2020), terdapat beberapa faktor mempengaruhi kinerja pegawai: 1) Efektivitas dan Efisiensi, hubungan kinerja pegawai baik, kurang baik kinerja diukur seefektivitas dan seefisiensi. 2) Tanggung jawab dan otoritas, dilegalisasikan berwujud bila mempunyai komitmen ditunjan kerja tinggi. 3) Ketaatan dan hormat dalam bekerja.4) Inisiatif, fikir dan kreatifitas ide-ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Silaen (2021), menyampaikan terdapat lima indiator-indikkator untk mengukur kinerja pegawai: 1) Kualitas kerja, dengan menilai hasil kerja pegawai. seperti menyesuaikan pekerjaan dengan batas waktu, dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja. 2) Kuantitas kerja, kerja diukur jumlah, seperti kecepatan dan semangat dalam kerja.3) Tanggung jawab, Tugasnya, serta perilakunya di tempat kerja setiap hari. Seperti meminimalisir kesalahan dan kesadaran terhadap pekerjaan 4) Kemampuan kerjasama, seperti dalam bekerja, harmonis hubungan baik dengan atau pimpinan. 5) Inisiatif, Inisiatif dari pegawai, untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah arahan diberikan, seperti kemampuan mengatasi masalah.

C. METODE PENELITIAN

1) Obyek dan Lokasi Penelitian

Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir, seluruh pegawai di Puskesmas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai objek. Lokasi yang diteliti di Jalan Mess Marga No.79 Desa Tulung Selapan Ilir Kecamatan Tulung Selapan 30655.

2) Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif, digunakan peneliti populasi dan sampel, pengumpulan data analisis statistik dengan hipotesis, menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Puskemas.

3) Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, dan kondisi di sekitar tempat seseotsng berktivitas, cara pelaksanaan pekerjaannya, serta penataan tugas baik secara individu maupun dalam kelompok.	1.Pencahayaan atau penerangan 2.Sirkulasi udara 3.Tata letak ruangan 4.Kebisingan 5. Hubungan sesama rekan jerja dan hubungan bahan dengan pimpinan. Nitisemito (2019)	1,2, 3,4, 4,6 7,8 9,10
	Semangat Kerja (X1)	Semangat kerja yang tinggi dalam pekerjaan adalah suatu respon yang konstruktif yang	1.Keinginan 2.Kesungguhan	1,2 3,4, 5,6

2		berarti dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik.	3.Kesenangan 3.Kepuasan Hasibuan (2018)	7,8
3	Kinerja Pegawai(Y)	Kinerja seorang pegawai berkaitan dengan keberhasilan dicapai oleh individu. Ini mencakup kualitas dan kuantitas, serta kemampuan penyelesaian tugas dan bertanggungjawab menjalankan pekerjaan yang diserahkan.	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Ketepatan waktu 4.Kemampuan kerja sama 5.Inisiatif. Silaen (2021)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

4) Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian berjumlah 174 orang di Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Untuk penentuan sejumlah sampel diteliti ini, menerapkan sampel *purposive*. Pegawai Puskesmas dikelompokkan berdasarkan status pegawai. Berdasarkan status pegawai ASN jumlah yang dijadikan sebagai sampel berjumlah 73 orang pegawai sebagai responden.

5) Teknik Pengumpulan dan Sumber Data

Sumber Data, Benu (2019), mengemukakan pada dasarnya ada 2 (dua) yaitu: Data Primer, data untuk menjawab pertanyaan peneliti. Seperti dokumen-dokumen, instansi, kuesioner lainnya yang berhubungan dengan penelitian Data Sekunder, merupakan informasi disediakan tidak langsung, seperti pihak ketiga melalui dokumen. Data penelitian primer, sekunder yang digunakan data didapat melalui arsip dari puskesmas.

Teknik Pengumpulan Data, Kuisisioner (angket), Sugiyono (2023), mendefinisikan dibuat dengan memberikan pertanyaan yang ditulis terhadap responden yang harus dijawab. Dokumentasi, mencakup berbagai jenis, seperti note book, kegiatan rapat, penilaian, kertas hasil studi, laporan hasil kegiatan, lainnya.

6) Teknik Uji Coba Instrumen Uji Validitas

Darma (2021), menjelaskan merupakan proses menentukan apakah suatu instrument mengukur pengumpulan data benar-benar mengukur apa saja yang harus diukur, dengan tujuan memastikan bahwa instrumen tersebut validitas, reliabel dan akurat dalam mengukur variable yang diteliti, sehingga dalam penelitian dapat diandalkan dan dapat dipercaya. dengan membandingkan *correlated*. Apabila $> 0,05$ maka instrument valid dan Apabila $< 0,05$ maka instrument tidak valid.

Uji Reabilitas

Sujarweni (2019) menjelaskan bahwa reabilitas berfungsi untuk menilai sebuah kuesioner yang menjadi indikator bagi variabel. kuesioner dikatakan dipercaya atau handak apabila respon seorang terhadap pernyataan tetap sama dari waktu ke waktu atau konsisten. Untuk mengukur suatu instrumen yang membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan tingkat signifikan. Instrument yang *reliabel* bila *Cronbach Alpha* $> 0,60$, instrument yang tidak reliabel bila *Cronbach Alpha* $< 0,60$.

7) Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik



Uji Normalitas

Sujarweni (2019), variabel independent dan variabel dependen memiliki distribusi normal dan tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Priyanto (2018), mendefinisikan multikolinieritas artinya antara variable independent diantara variable bebas. Diukur dengan menggunakan tingkat ketaatan dengan menunjukkan nilai *Tolerance*:

Jika $VIF > 10$ atau jika $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas dan $VIF < 10$ atau jika $Tolerance > 0,1$. Maka tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Mengemukakan bahwa ketidaksetaraan residual pada suatu pengamatan kepengamatan yang lain. menggunakan uji *scatterplot* titik-titik memiliki pola yang baik, menempit melebar, bergelombang.

8) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menginvestigasi pengaruh variable bebas terhadap satu variable terikat. Priyatno (2021), berpendapat yang secara parsial secara bersama-sama atau simultan antara dua variable atau banyak variable independent terhadap satu variable dependent.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \text{error}$$

Keterangan:

- Y = Variabel Kinerja Pegawai
- a = Nilai Konstanta
- X₁ = Variabel Lingkungan Kerja
- X₂ = Variabel Semangat Kerja
- b = Koefisien Regresi variabel X₁
- b₂ = Koefisien Regresi variabel X₂
- e = Error (diasumsikan nilai 0)

Analisis Koefisien Korelasi

Priyatno (2021), merupakan untuk mengukur kuat atau tidak korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Analisis Koefisien Determinasi

Priyatno (2021) Merupakan suatu koefisien untuk setiap variable bebas dan variable terikat. Koefisien determinasi dinilai 0 sampai dengan 1.

9) Uji Hipotesis**Uji t (Secara Parsial)**

Priyatno (2021), mengatakan bahwa secara parsial uji, t diketahui antara variabel independent dengan variable dependen

Uji F (Secara Simultan)

Pendapat Priyatno (2021) menyatakan bahwa uji F mengetahui adakah pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent terhadap variable dependen

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Analisis Data**

Data di olah berjumlah 73 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Puskesmas

Tulung Selapan Ogan Komering Ilir (OKI). Kuesioner yang disebar 73, kuesioner yang tidak dikembalikan 0, jadi kuesioner yang digunakan 73 dari Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Variabel Semangat Kerja (X_2), Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Coba Instrumen

Uji validitas dan reabilitas yang alat ukur valid atau dapat dipercaya. menyebarkan kusioner kepada pegawai puskesmas selapan berjumlah 73 orang Aparatur Sipil Negara (ASN). Kusioner tersebut terdapat 28 pertanyaan, yang terbagi 3 (tiga) variabel 10 pertanyaan variabel lingkungan kerja, 8 pertanyaan variabel semangat kerja dan 10 pertanyaan variabel kinerja pegawai.

Uji Validitas

Ditujukan valid atau tidak valid suatu kusioner dimana kusioner memberikan hasil yang signifikan, dimana nilai taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Variabel Lingkungan Kerja(X_1)				
No	Item pernyataan	P-Value $\alpha = 0,05$	Signifikan	Keterangan
1.	Pernyataan.	0,05	0,000	
2.	Pernyataan.	0,05	0,000	
3.	Pernyataan.	0,05	0,000	
4.	Pernyataan.	0,05	0,000	Valid
5.	Pernyataan.	0,05	0,000	
6.	Pernyataan.	0,05	0,000	
7.	Pernyataan.	0,05	0,000	
8.	Pernyataan.	0,05	0,000	
9.	Pernyataan.	0,05	0,000	
10.	Pernyataan.	0,05	0,000	
Variabel Semangat Kerja (X_2)				
1.	Pernyataan	0,05	0,000.	
2.	Pernyataan	0,05	0,000.	
3.	Pernyataan	0,05	0,000.	
4.	Pernyataan	0,05	0,000.	Valid
5.	Pernyataan	0,05	0,000.	
6.	Pernyataan	0,05	0,000.	
7.	Pernyataan	0,05	0,000.	
8.	Pernyataan	0,05	0,000.	
Variabel Kinerja Pegawai (Y)				
1	Pernyataan	0,05	0,000	
2	Pernyataan	0,05	0,000	
3	Pernyataan	0,05	0,000	
4	Pernyataan	0,05	0,000	
5	Pernyataan	0,05	0,000	Valid
6	Pernyataan	0,05	0,000	
7	Pernyataan	0,05	0,000	
8	Pernyataan	0,05	0,000	
10	Pernyataan	0,05	0,000	

Sumber : data diolah, 2025

Dilihat dari 10 item pertanyaan, variabel lingkungan kerja nilai signifiikan **0,000** maka seluruh dikatakan **valid**, disebabkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($> \alpha = 0,05$), Semangat kerja signifikan **0,000 lebih kecil dari 0,05** ($> \alpha = 0,05$) berarti seluruh item dikatakan **valid**. 10 item pertanyaan kinerja pegawai nilai signifikan **0,000 lebih kecil dari 0,05** $> \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa seluruh **valid**. Dengan item lingkungan



kerja yang valid analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reabilitas di gunakan menguji pertanyaan lingkungan kerja. Riabilitas diukur dengan uji statistic *croncbach alpha* (α), dinyatakan reliabel nilai $> 0,60$.

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics			
	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	,671	10	Reliabilitas
Semangat Kerja (X ₁)	,762	8	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	,868	10	Reliabilitas

Sumber: diolah, 2025

Lingkungan kerja dimana hasil **0,671 lebih besar dari 0,60** semangat kerja didapat **0,762 lebih besar dari 0,60**, kinerja pegawai sebesar **0,868 lebih besar dari 0,60** ketiga variabel tersebut **reliabel** dapat dianalisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuannya adalah untuk menguji variable independent (X) dan variable dependent (Y) dalam persamaan regresi yang didapat, dengan menentukan apakah berdistribusi tersebut normal atau tidak normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N	Asymp Sig. (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
	,200	0,05	Normal

Sumber: data diolah, 2025

Nilai residual **0,200**. Maka nilai terebut besar dari 0,05. Diartikan keseluruhan memenuhi syarat normalitas.

Uji Multikolinearitas

Dimana akan dapat diukur tigtat pengaruh antar vaeribael tersebut dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF).

Collinearity Statistics			
No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,952	1,050
2.	Semangat Kerja (X ₂)	0,952	1,050

Sumber: Data diolah, 2025

Tolerance variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja **0,952 > 0,1**. Sedangkan VIF Lingkungan Kerjadan Semangat Kerja adalah **1,050 < 10**, artinya variable independent terbebas multikolinearitas.

Uji Heteroskodastisitas

Menunjukkan bahwa titik-titik terdistribusi secara acak dan ada yang berada diatas serta dibawah angka 0 di sumbu Y dengan tidak mempunyai pola teratur.

Sehingga diartikan hasilnya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Regresi linier berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.785	6.435		1.210	.230		
Lingkungan Kerja	.426	.122	.360	3.485	.001	.952	1.050
Semangat Kerja	.483	.152	.329	3.186	.002	.952	1.050

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Analisis regresi linier berganda diperoleh hasil perhitungan farsial dengan uji t, didapat angka dilingkungan kerja adalah 0,426 sedangkan dinilai semangat kerja sebesar 0,483 serta konstanta bernilai 7,785. Hasil $Y = 7,785 + 0,426X_1 + 0,483X_2$. Berdasarkan persamaan yang didapat, dapat dilakukan analisis bahwa nilai konstanta 7,785 menunjukkan bahwa nilai lingkungan kerja dan semangat kerja masing-masing bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) akan menjadi 7,785.

Koefisien regresi lingkungan kerja didapat angka 0,426, yang menyatakan satu tingkatan didalam lingkungan kerja, kinerja pegawai menjadi peningkatan angka sebanyak 0,426 satuan diasumsikan variable independent. Koefisien regresi variable semangat kerja angka dicapai 0,483, yang berarti setiap kali peningkatkan semangat kerja sebanyak satu tingkat, kinerja pegawai bertambah angka berjumlah 0,483 satuan anggapan variabel independent lain tidak berubah.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.269	4.17723

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: diolah, 2025

Nilai korelasi pada R angka 0,538^a. Diartikan variable lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah **Sedang**. diantara (0,40 - 0,599).

Koefisien Determinasi

Odel	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289	.269	4.17723

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Besarnya angka *Adjusted R Square* 0,269 atau (26,9%), lingkungan kerja (X_1) semangat kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar (26,9%)



sisanya sebesar (73,1%), motivasi, loyalitas kepemimpinan dan lainnya yang tidak termasuk di penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji t (Secara Parsial)

Variabel independen (X) secara parsial dipengaruhi variabel dependen (Y). signifikan yang digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Variabel (X₁) terhadap (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20.939	5.245		3.992	.000
	Lingkungan Kerja	.511	.127	.432	4.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2025

Menunjukkan hasil nilai t_{hitung} sebesar 4,033 lingkungan kerja (X₁) terdapat kinerja pegawai (Y) adalah angka sig. 0,000. Dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05, diartikan Lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai(Y) berpengaruh secara signifikan.

Variabel (X₂) terhadap (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	21.344	5.513		3.872	.000
	Semangat Kerja	.598	.159	.408	3.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan angka nilai t_{hitung} sebesar 3,762, taraf signifikan 0,000 diartikan lebih kecil dari 0,05, Variable semangat kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial berpengaruh secara signifikan.

Uji F (Secara Simultan)

Variable independent (X) secara bersama-sama mempengaruhi variable dependent (Y) fungsi uji F.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.540	2	248.770	14.257	.000 ^b
	Residual	1221.446	70	17.449		
	Total	1718.986	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2025

Variabel lingkungan kerja dan semangat kerja hasil uji F 14,257 dan nilai signifikan = $0,000^b < \alpha = 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas berpengaruh secara signifikan.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari uji Hipotesis uji t, menyatakan variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai t_{hitung} sebesar 4,033 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Puskesmas Tulung Selapan Kecamatan Ogan Komering Ilir. Sejalan penelitian Mohammad Dhavid Henky Andrian (2023) membuktikan berpengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo dengan secara parsial (secara individu) mempengaruhi Kinerja

Dari hasil yang diteliti didapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Puskesmas Tulung Selapan Kecamatan Ogan Komering Ilir. Mencapai hasil kerja dan lingkungan yang baik, akan meningkatkan hasil, untuk mencapai hasil diharapkan mampu memberikan solusi dan ramah dilingkungan pekerjaan.

Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji Hipotesis uji t dan uji menyatakan variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,762 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tulung Selapan Kecamatan Ogan Komering Ilir. Sejalan penelitian Surya Kelana Basri (2021) Secara langsung semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Dari hasil yang diteliti, didapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Puskesmas Tulung Selapan Kecamatan Ogan Komering Ilir. Kinerja pegawai didorong dengan adanya bersemangat bekerja tinggi sehingga menghasilkan pekerjaan hasil diharapkan.

Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F untuk model regresi sebesar 14,257 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hipotesis menyatakan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Pada Puskesmas Tulung Selapan Kecamatan Ogan Komering Ilir. Penelitian didukung oleh Agnes Firsilia Rumengan, (2023) Secara simultan Lingkungan kerja dan semangat kerja dipengaruhi secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut GO Cabang Pembantu, berpengaruh secara signifikan. Dari hasil penelitian ini, didapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Puskesmas Tulung Selapan Kecamatan Ogan Komering Ilir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan



Peneliti menarik dan menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar 4,033 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Puskesmas Tulung Selapan Kecamatan Ogan Komering Ilir.
2. Semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t_{hitung} sebesar 3,762 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Puskesmas Tulung Selapan Kecamatan Ogan Komering Ilir.
3. Lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 14,257 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya berpengaruh signifikan variabel lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Pada Puskesmas Tulung Selapan Kecamatan Ogan Komering Ilir.

Saran

1. Diharapkan pimpinan lebih mendorong semangat dalam pekerjaan, karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya dapat menjadi acuan untuk memberikan gambaran pemikiran dan dapat dijadikan sebagai suatu masukan yang nantinya dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-Faktor yang Memengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Agnes Firsilia Rumengan, Sofia A P Sambul, Ventje Tatimu (2023) *Pengaruh Lingkungan kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut GO Cabang Pembantu Bahu*. Jurnal Productivity, Vol.4, No.3, P.339-352.
- Afandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* Nusa Media: Yogyakarta.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISUE Press.
- Busro, M (2020). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Benu, F. L., & Benu, A. S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, Administrasi, Pertanian Dan Lainnya* (C. Ke 1, Ed.). Kencana
- Darma, A (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: XYZ
- Hasibuan, M., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery, (2019). *Manajemen Kinerja*. PT. Grasindo.

- Mukson, dkk (2020). *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisya
- Muryati, dkk (2022). *Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai* (1st ed.). CV Literasi Nusantara Abadi.
- Mohammad Dhavid Henky Andrian, Ngatimun, Agustina Pujiastutik (2023) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo*, JUMAD Vol. 1 No. 3 June 2023 | Hal 341-350
- Priyatno, (2021) *Pengelolaan Data Terpaktis Metode Penelitian Kuantitatif (1 ed)* Andi publisher
- Surya Kelana Basri, Rusdian Rauf (2021) *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Volume 4 Issue 1 (2021) Pages 103 - 120 YUME : Journal of Management
- Sugiyono. (2023) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. dan R&D* Cetakan ke-5 (Edisi kedua) Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pusaka Baru.
- Sutrisno. E. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manajemen*. Bandung: Mangga Makmur Tanjung Lestari.
- Silaen, N. R. S. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung Widina Bhakti Persada.

