

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PUSKESMAS LUNTO KECAMATAN LEMBAH SEGAR

Rizki Nofanza^{1(a)}, Syamsir^{2(b)}

^{1,2}Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

^{a)}rnofanza@gmail.com, ^{b)}syamsirsaili@yahoo.com

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

12-06-2023

Diterbitkan Online:

30-06-2023

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,

Produktivitas, Puskesmas

Keywords:

Work Environment,

Productivity, Public Health

Center

Corresponding Author:

rnofanza@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v2i2.97>

ABSTRAK

Produktivitas pegawai merupakan salah satu hal yang penting untuk setiap instansi karena penilaian produktivitas sangat diperlukan guna mengevaluasi secara berkala terhadap pegawai dengan tujuan produktivitasnya meningkat sesuai dengan tujuan instansi, dan untuk menjaga semangat pegawai maka di butuhkan penilaian tersebut guna menjaga semangat kerja para pegawai. Agar produktivitas pegawai dapat meningkat, puskesmas perlu memperhatikan kondisi dari lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai, karena dengan lingkungan kerja yang baik, produktivitas para pegawai dapat meningkat serta terdorongnya kerjasama antar pegawai. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori antara fisik dan non fisik. Penelitian disini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai puskesmas Lunto Kecamatan Lembah Segar. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang terdapat di puskesmas Lunto yaitu sebanyak 46 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan penganalisa data melalui program SPSS v.16. Hasil dari penelitian ini membuktikan terdapatnya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial dan secara simultan terhadap produktivitas pegawai di puskesmas Lunto.

ABSTRACT

Employee productivity is one of the most important things for every agency because productivity assessments are needed to evaluate employees periodically with the aim of increasing productivity in accordance with agency goals, and to maintain employee morale, this assessment is needed to maintain employee morale. In order for employee productivity to increase, puskesmas need to pay attention to the conditions of the work environment around employees, because with a good work environment, employee productivity can increase and collaboration between employees is encouraged. The work environment is divided into two categories, physical and non-physical. The research here aims to determine the effect of the work environment on employee productivity at the Lunto Health Center, Lembah Segar District. The collection of data used in this study is by using a questionnaire. The population in this study were all employees at the Lunto Health Center, namely 46 employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis with data analyzer through SPSS v.16 program. The results of this study prove that there is a significant positive effect between the physical and non-physical work environment partially and simultaneously on employee productivity at the Lunto Health Center.

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang sangat penting bagi sebuah instansi adalah sumber daya manusia. Produktivitas kerja merupakan salah satu dari beberapa parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas SDM yang ada. Produktivitas kerja pegawai merupakan sebuah kemampuan untuk memperoleh manfaat semaksimal mungkin dari sarana dan prasarana yang telah disediakan dengan memperoleh input dan output yang maksimal (Yandi et al., 2022). Produktivitas juga merupakan sebuah ukuran mengenai seberapa produktifnya suatu proses dalam menghasilkan sebuah capaian (Ivan et al., 2020). Produktivitas dikatakan sebagai sebuah tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa (Misbahudin Muayyad & Irma Oktafia Gawi, 2016). Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala alat perkakas serta bahan yang dilalui dalam proses bekerja, keadaan sekitar dimana SDM melakukan pekerjaannya, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya secara individu atau organisasi (Panjaitan, 2017). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai atau pekerja melakukan pekerjaan sehari harinya (Yandi et al., 2022). Lingkungan kerja terbagi atas dua indikator antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang berada di sekitar lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung ataupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan sebuah keadaan lingkungan kerja seperti suasana kerja yang harmonis yang didalamnya terjadi sebuah komunikasi antara bawahan dan atasan (Lestary, 2017). Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap pegawai di setiap pekerjaan yang dilakukan pada sebuah instansi atau perusahaan.

Memperhatikan kondisi lingkungan kerja sama halnya dengan menciptakan kondisi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan pegawai dan keselamatan kerja (Aji & Budianto, 2015). Suatu lingkungan kerja di tempat kerja yang memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai sebagai pekerja. Oleh karena itu, instansi harus menjamin hak-haknya pada saat melakukan

pekerjaan yang berkaitan dengan fasilitas lingkungan kerja, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai dan berhubungan langsung dengan produktivitas pegawai, sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja lingkungan memiliki keunggulan penting, berperan penting dalam mendukung produktivitas pegawai, karena lingkungan kerja memiliki keterkaitan langsung dengan produktivitas pegawai (Rampisela et al., 2020). Untuk hasil yang produktif tidak hanya keterampilan kerja yang cukup, tetapi juga lingkungan kerja yang nyaman yang dapat memberikan rasa aman dan lancar selama bekerja, sehingga pegawai lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja. Namun, lingkungan kerja yang kurang kondusif tentunya dapat menimbulkan ketidakpuasan dan depresi pegawai, sehingga mengganggu produktivitas pegawai (Sihaloho, 2019). Lingkungan kerja berpengaruh positif jika misalnya pencahayaan dan suhu udara serta tidak ada kebisingan di sekitar lingkungan kerja (Blikon et al., 2022).

Salah satu instansi yang akan menjadi objek untuk penelitian ini berada di Kota Sawahlunto, yaitu Puskesmas Lunto, kecamatan Lembah Segar. Kota Sawahlunto merupakan kota yang memiliki lingkungan kerja yang asri, rindang dan nyaman. Namun hal tersebut tidak menutup kemungkinan untuk tidak terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai karena faktor lingkungan kerja, baik itu faktor lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Terhadap Produktivitas Pegawai Di Puskesmas Lunto Kecamatan Lembah Segar”.

METODE PENELITIAN

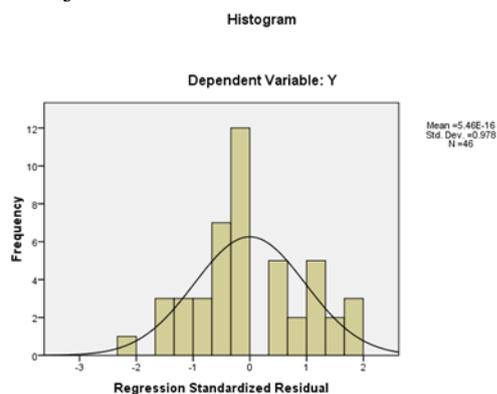
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantifikasi asosiasi adalah penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat yang terdiri dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dengan variabel dependen yaitu produktivitas pegawai (Y). Populasi penelitian

ini yaitu seluruh pegawai di Puskesmas Lunto 46 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, di karenakan sampling pada penelitian ini populasinya tidak lebih dari 100 atau kurang. Hal tersebut dikarenakan jumlah populasi kecil (kurang dari 100), jadi dalam pengambilan sampel akan diambil sebanyak populasi yang tersedia (Arikunto, 2014). Berdasarkan hal tersebut sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Puskesmas Lunto sebanyak 46 pegawai. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner disusun berdasarkan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variable terikat dan variable bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas:



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Dari gambar yang dilihat bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak ada nya gelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi dengan efektif. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang terdapat pada histogram penelitian tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dapat ditemukan model regresi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1.(Constant)	4.915	2.017		2.437	.019		
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.424	.103	.436	4.127	.000	.660	1.514
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.554	.119	.493	4.661	.000	.660	1.514

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui pada penelitian ini nilai tolerance 0,660 dan nilai VIF 1,514. Jadi nilai yang terkait dengan nilai tersebut lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat dilihat bahwa studi ini (ergonomi dan produktivitas) tidak memiliki banyak hubungan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam kasus model regresi linier terdapat hubungan antara kesalahan perancu pada periode t dan kesalahan perancu pada periode t-1 (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji autokorelasi :

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	.683	.663	1.20002	2.116

a. Predictors: (Constant), X2, X1

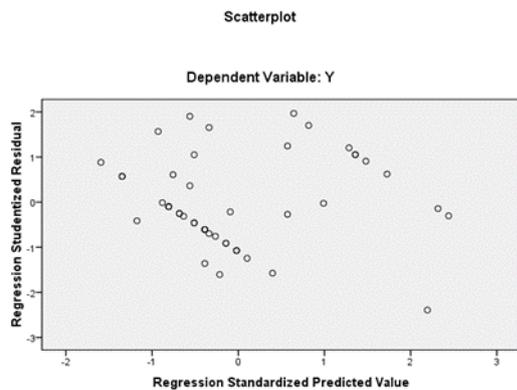
b. Dependent Variable: Y

Dari table 2 di atas diketahui bahwa d-hitung hasil uji Durbin Watson yang diperoleh dari uji gejala autokorelasi residual persamaan regresi adalah 2,116, sehingga d-number dibandingkan dengan nilai t-teoritis sebesar 2,116. dalam tabel d-statistik. Tabel d-statistik Watson dari Durbin dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ untuk jumlah data (n) 46 dan k-2 memberikan nilai 2,116 du dan 4-du 1,4368. Karena hasil pengujiannya adalah $du < d < 4-du$ ($1.4368 < 2.116 < 2.5632$). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa data tidak memiliki masalah autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadiketidak samaan

variable dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas:



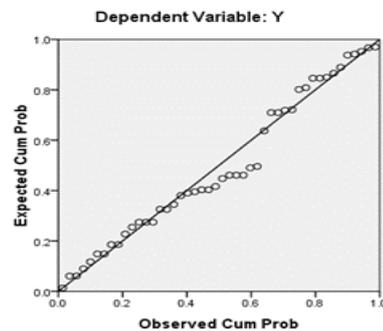
Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas menunjukkan bahwa pendekatan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik membentuk pola berantakan dan titik-titik tersebut tidak tetap pada sumbu X dan Y, melainkan terdistribusi secara merata dan efektif, ada juga yang menjauh. juga tidak membentuk pola yang padat dan tidak pada satu sumbu. Namun skor tersebut terdistribusi di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga dapat diartikan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak ada pada penelitian ini.

Uji Linearitas

Untuk mencari persamaan garis regresi variabel bebas (X), dilakukan uji linearitas terhadap variabel terikat (Y). Uji linieritas ini melihat distribusi titik-titik jika mengikuti garis lurus diagonal sehingga memenuhi syarat linieritas dan dapat digunakan dalam model regresi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 3 di atas terlihat bahwa titik-titik bergerak dan menyebar sepanjang garis diagonal atau sepanjang garis diagonal, dan tidak ada penyebaran yang ekstrim. Artinya model regresi ini memenuhi persyaratan asumsi normalitas data sehingga diharapkan hasil yang baik atau sesuai dengan asumsi regresi klasik.

Uji F Simultan

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau dependen dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependent (Ghozali, 2011). Berikut hasil uji F :

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.383	2	66.691	46.312	.000 ^b
Residual	61.922	43	1.440		
Total	195.304	45			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari table 3 di atas diketahui bahwa uji F secara simultan dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ menghasilkan F tabel sebesar 3,23 F hitung yang diperoleh dari hasil uji statistik sebesar 46.312 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,312 > 3,23$) yang artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Puskesmas Lunto.

Uji F lingkungan kerja fisik (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y) juga dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	102.093	1	102.093	48.193	.000 ^a
Residual	93.211	44	2.118		
Total	195.304	45			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Dari table 4 diatas diketahui bahwa uji F lingkungan kerja fisik (X1) terhadap produktivitas (Y) yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha=0.05$ diperoleh F tabel sebesar 3.23 dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 48.193 dengan nilai signifikansi 0.000. nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48.193 > 3.23$) yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai puskesmas lunto.

Uji F lingkungan kerja fisik (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y) juga dilakukan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.857	1	108.857	55.407	.000 ^a
Residual	86.447	44	1.965		
Total	195.304	45			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Dari table 5 diatas diketahui bahwa uji F lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap produktivitas (Y) yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha=0.05$ diperoleh F tabel sebesar 3.23 dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 55.407 dengan nilai signifikansi 0.000. nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05.

dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55.407 > 3.23$) yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai puskesmas lunto.

Uji T Parsial

Pengujian secara parsial menggunakan uji t^{**} (pengujian signifikansi secara parsial). Pengujian secara parsial ini dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji t lingkungan kerja fisik (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y):

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.049	1.227		10.636	.000
(X1)	.703	.101	.723	6.942	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari table 6 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai T-hitung untuk variable lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai T-hitung 2.116 dan memiliki nilai T-table 2.017 dengan nilai signifikansi 0.05 yaitu 0.036 ($2.116 > 1.681$), artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Puskesmas lunto.

Berikut adalah hasil uji t lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y):

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.059	2.343		1.732	.090
(X2)	.840	.113	.747	7.444	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari table 7 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai T-hitung untuk variable lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai T-hitung 6.991 > dan memiliki nilai T-table 2.017 dengan nilai

signifikansi 0.05 yaitu 0.036 ($6.991 > 1.681$), artinya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Puskesmas lunto.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Puskesmas Lunto Kecamatan Lembah Segar. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang terjadi antara variable independent terhadap variable dependen. Adapun hasil dari uji Koefisien Korelasi (R) sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	.683	.668	1.20002	2.116

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable:

Y

Berdasarkan table 8 diatas dapat dilihat bahwa, nilai R sebesar 0,826 yaitu menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi hubungan antara dua variable yaitu variable lingkungan kerja (X) dan variable Produktivitas pegawai (Y) 0,826 atau 82,6%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2011). Berikut nilai uji koefisien determinasi (R²/R Square) lingkungan kerja fisik (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y):

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.523	.512	1.45548	1.694

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable:

Produktivitas (Y)

Berdasarkan table 9 diatas dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variable lingkungan kerja fisik (X1) dengan variable terikat sebesar $R = .723^a$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas pegawai puskesmas lunto dengan adjusted R Square sebesar .512 atau 51,2% dan sisanya ($100\% - 51,2\% = 48,8\%$) dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berikut adalah nilai koefisien determinasi (R²/R Square) lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y):

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.557	.547	1.40168	1.869

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable:

Y

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variable lingkungan kerja non fisik (X2) dengan variable terikat sebesar $R = .747^a$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas pegawai puskesmas lunto dengan adjusted R Square sebesar .547 atau 54,7% dan sisanya ($100\% - 54,7\% = 45,3\%$) dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel terikat dan satu variabel bebas. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika variabel independen meningkat atau menurun. Hasil perhitungan nilai adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.915	2.017		2.437	.019
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.424	.103	.436	4.127	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.554	.119	.493	4.661	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa :

- 1) Nilai konstanta a = 4.915 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) tidak dimasukkan dalam penelitian maka produktivitas pegawai di Puskesmas Lunto Barat masih meningkat 4,915%.
- 2) Nilai koefisien b1 = 0.424 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) ditingkatkan lebih baik lagi maka produktivitas pegawai di Puskesmas Lunto Barat akan meningkat sebesar 0,424% dengan ansumsi variabel independent yang lain konstan.
- 3) Nilai koefisien b2 = 0.554 artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik (X2) ditingkatkan 1% lebih baik lagi maka produktivitas pegawai di Puskesmas Lunto Barat akan meningkat sebesar 0,554% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui uji T-parsial peneliti memaparkan tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Produktivitas (Y) Pegawai di Puskesmas Lunto menunjukkan hasil penelitian terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1) terhadap produktivitas (Y) pegawai di Puskesmas Lunto. Hal tersebut diketahui dengan cara melakukan analisis data dari hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS versi 16.0 dimana berdasarkan hasil uji T-parsial nilai T-hitung dari Lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 6.942 dan memiliki nilai T-table 2.017 dengan nilai signifikansi 0.05 yaitu 0.036 (6.942>1.681). maka dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H₁₁ diterima, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan

terhadap produktivitas pegawai Puskesmas lunto.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui uji T-parsial peneliti memaparkan tentang pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik (X2) terhadap Produktivitas (Y) Pegawai di Puskesmas Lunto menunjukkan hasil penelitian terdapat pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap produktivitas (Y) pegawai di Puskesmas Lunto. Hal tersebut diketahui dengan cara melakukan analisis data dari hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS versi 16.0 dimana berdasarkan hasil uji T-parsial nilai T-hitung dari Lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 7.444 dan memiliki nilai T-table 2.017 dengan nilai signifikansi 0.05 yaitu 0.036 (7.444>1.681). maka dapat disimpulkan bahwa H₀₂ ditolak dan H₁₂ diterima, artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Puskesmas lunto.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Secara Simultan Terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui uji F (Simultan) peneliti memaparkan tentang pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) pegawai di Puskesmas Lunto. Hal tersebut diketahui dengan cara melakukan analisis data dari hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS versi 16.0 dimana berdasarkan hasil uji F (Simultan) yang menggunakan tingkat signifikan sebesar a=0.05 diperoleh F tabel sebesar 3.23 dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 46.312 dengan nilai signifikansi 0.000. nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. dengan demikian F_{hitung}>F_{tabel} (46.312>3.23) yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai puskesmas lunto.

Berdasarkan uji F lingkungan kerja fisik (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y) yang menggunakan tingkat signifikan sebesar a=0.05 diperoleh F tabel sebesar 3.23 dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 48.193 dengan nilai signifikansi 0.000.

nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48.193 > 3.23$) yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas pegawai puskesmas lunto.

Berdasarkan uji F lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y) yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.05$ diperoleh F tabel sebesar 3.23 dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 55.407 dengan nilai signifikansi 0.000. nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55.407 > 3.23$) yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas pegawai puskesmas lunto.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan Swandono (2016), bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja seperti penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, hubungan pegawai yang baik, dan fasilitas yang diberikan (Swandono Sinaga, 2016). Menurut Sri Wahyuningsih (2018) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sri Wahyuningsih, 2018). Menurut Yandi (2022) hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang baik. Tentunya kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa menurunkan produktivitas dari pegawai itu sendiri. Dalam hal ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas pegawai (Yandi et al., 2022).

Kenyamanan pada tempat kerja merupakan salah satu pendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat Efendi, dkk (2018) yang mengatakan bahwa

manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik (Efendi et al., 2018). Berdasarkan penjelasan Dahlia (2019) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya produktivitas pegawai, karena Lingkungan kerja merupakan situasi maupun kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan, rekan kerja, bagaimana beban kerja yang diberikan, serta penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya (Mega Dahlia, 2019).

Trisnawaty, dkk (2020) mengatakan bahwa produktivitas kerja pegawai sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang memadai. Oleh karena itu perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif serta memadai sehingga dapat mencapai produktivitas kerja pegawai dengan baik (Trisnawaty, dkk, 2020). Berdasarkan pendapat Rampisela (2020), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempengaruhi dalam proses pekerjaan baik dari segi fisik maupun non fisik yang memberikan kesan yang baik sehingga membuat pegawai bekerja dengan baik dan membuat produktivitas kerja menjadi baik (Rampisela et al., 2020).

Hasil penelitian ini juga sejalan dari penelitian yang dilakukan oleh Mufti dan Martono (2016). Penelitian tersebut mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas pegawai, yang berartikan semakin baik kualitas lingkungan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya (Mufti Aspiyah & S. Martono, 2016). Selanjutnya penelitian Dian (2021) untuk meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja pegawai (Dian, 2021). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja,

maka akan membawa pengaruh terhadap semangat pegawai saat bekerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil uji T parsial diperoleh nilai T-hitung lingkungan kerja fisik sebesar 6,942 dan nilai T-tabel sebesar 2,017 dengan signifikansi nilai 0,05. adalah 0,036 ($6,942 > 1,681$). Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas Lunto, hal ini dibuktikan dengan hasil uji T parsial, Lingkungan kerja fisik memiliki nilai T-hitung sebesar 7,444 dan memiliki nilai T-table 2.017 dengan nilai signifikansi 0.05 yaitu 0.036 ($7,444 > 1,681$). Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan (F) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas Lunto, hal ini dibuktikan dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha=0.05$ diperoleh F tabel sebesar 3.23 dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} sebesar 46.312 dengan nilai signifikansi 0.000. nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46.312 > 3.23$) yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai puskesmas lunto. Lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial melalui uji F mendapatkan F_{hitung} sebesar 48.193 dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha=0.05$ diperoleh F tabel sebesar 3.23 dengan nilai signifikansi 0.000. dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48.193 > 3.23$) yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai puskesmas lunto. Lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial melalui uji F mendapatkan F_{hitung} sebesar 55.407 dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha=0.05$ diperoleh F tabel sebesar 3.23 dengan nilai signifikansi 0.000. dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55.407 > 3.23$) yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai puskesmas lunto.

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa saran sebagai berikut: Diharapkan Puskesmas Lunto beradaptasi dengan lingkungan kerja untuk menjaga stabilitas dan meningkatkan

produktivitas kerja. Diharapkan Puskesmas Lunto memahami kondisi lingkungan kerja, sehingga produktivitas tugas tidak menurun dibandingkan sebelumnya. Puskesmas Lunto juga diharapkan dapat meningkatkan sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Ruang yang cukup meningkatkan produktivitas pegawai sebanyak mungkin. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut variabel lain untuk melihat apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, O. A., & Budianto, T. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*. 3(1).
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Blikon, A. U., Sofia, S., & Rahayu, A. (2022). *Terhadap produktivitas karyawan pt . United tractors kota sorong Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sorong*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS] 9*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivan, H., Sitompul, N., & Fatmawati, S. R. I. (2020). *S 190 □. IV(2)*, 190–199.
- Lestary, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).
- Misbahudin Muayyad, D., & Irma Oktafia Gawi, A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.
<https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/1396>.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. 3(2), 1–5.

Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta Influence Of Work Motivation , Work Environment And Wages On Employee Productivity Of Employees Pt Dayana Cipta*. 8(1), 302–311.

Karyawan : Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Kompensasi. 1(1), 23–32.

Sihaloho, R. D. (2019). *Oleh* : 9, 273–281.

Yandi, A., Universitas, D., & Jambi, B. (2022). *Literature Review Model Produktivitas*