



SKRIPSI

**PENGARUH KEAHLIAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PUSKESMAS PATAMUAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Oleh:

**NAMA : CRISTIA ANANDA
NIM : 20070035
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

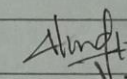
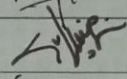

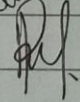
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2024**

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi
Pada Tanggal 20 Mei 2024

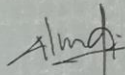
Judul : Pengaruh Keahlian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Puskesmas Patamuhan Kabupaten Padang
Pariaman
Nama : Cristia Ananda
Nim : 20070035
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Nurhaida, SE, MM	Ketua	
2	Usmiar, SE, M.Si	Anggota	
3	Leli Suwita, SE, MM	Anggota	
4	Raftul Fedri, SE, MM	Anggota	

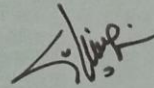
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Nurhaida, SE, MM
NIDN : 1027097502

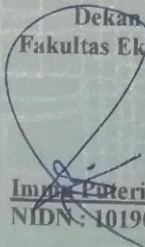
Pembimbing II



Usmiar, SE, M.Si
NIDN: 1023076701

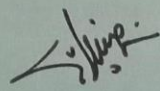
Diketahui Oleh:

Dekan
Fakultas Ekonomi



Imma Puteri Sari, SE, M.Si
NIDN: 1019098502

Ketua
Prodi Manajemen



Usmiar, SE, M.Si
NIDN : 1023076701

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cristia Ananda

Nim : 20070035

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Padang, 20 Mei 2024
Yang menyatakan



Cristia Ananda
20070035

HAK CIPTA

Hak cipta milik **CRISTIA ANANDA** tahun 2024, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy atau micro film dan lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan dan mencurahkan nikmat, Rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, terutama nikmat ilmu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman”**. Penulis skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi serta untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tulus kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga selesainya skripsi ini. Ucapan terimakasih yang tulus penulis hanturkan kepada:

1. Allah SWT atas karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada Ayah terhebat (Hasan Basri) orang yang selalu menjadi penyemangat. Yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terimakasih untuk semuanya berkat doa dan dukungan ayah penulis bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi ayah harus ada disetiap perjalanan & pencapaian hidup penulis.
3. Kepada ibu tercinta (Almh. Rawahin) yang selama hidupnya senantiasa memberikan doa yang luar biasa dan selalu mencurahkan kasih sayang yang tiada henti. Tidak ada yang menggantikan posisi mu di hidup penulis selamanya.

4. Ibu Nurhaida, S.E, M.M selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu, pikiran dan membimbing Menyusun skripsi ini dengan sabar dan penuh perhatian.
5. Ibu Usmiar, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta saran-saran yang sangat membantu saya dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Leli Suwita, S.E.MM dan Bapak Raftul Fedri, S.E, MM selaku penguji yang telah memberikan masukan, pertanyaan-pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan skripsi ini.
7. Ibu Usmiar, S.E, M.Si selaku Kaprodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
8. Ibu Immu Puteri Sari, SE, M.S.i selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
9. Seluruh Dosen beserta staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, informasi dan kontribusi yang besar untuk penulis dalam proses belajar.
10. Kepala Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman yang berkenan memberikan penulis untuk melakukan penelitian di tempat.
11. Kepada Kakak Tersayang Tarmizi, Empi Susanti, Arif Refhan Fernando, Betri Nengsih dan Syafrianto yang telah memberikan motivasi, semangat, dan bantuannya selama penulis menyelesaikan studi.
12. Sahabat serta rekan seperjuanganku Nikma Hijriani, Mayochi Azzahra, Dwi Febdila dan Desi Ariska yang selalu membantu penulis dan selalu mendengarkan curhatan penulis selama membuat skripsi ini.

13. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari Program Studi Manajemen Bp20 atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh Pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.

14. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Semoga perjuangan penulis dalam melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini Allah berkahi dan menjadi amal jariyah untuk penulis. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat memberikan sumbangsih bagi peneliti yang akan meneliti tentang kinerja Pegawai dan bagi pihak yang membutuhkan.

Akhir kata, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini.

Padang, 07 Maret 2024
Yang menyatakan

CRISTIA ANANDA
20070035

PENGARUH KEAHLIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

CRISTIA ANANDA

NIM : 20070035

Program studi : Manajemen

Email : cristiaananda2505@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman. Sampel penelitian berjumlah 40 responden dengan Teknik pengumpulan data secara *total sampling*. Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji t dan uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan Keahlian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan Variabel Keahlian t_{hitung} yaitu 3,207 dengan t_{tabel} yaitu 2,028. Dengan ini signya $0,002 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai t_{hitung} yaitu 5,989 dan t_{tabel} yaitu 2,028. Dengan nilai signya $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Keahlian (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 109.816 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,86 sehingga $109.816 > 2,86$. Dengan nilai signya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Kontribusi secara total Variabel X (Keahlian dan Lingkungan kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja pegawai) yaitu sebesar 79,4% sisanya 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Keahlian (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2)

THE INFLUENCE OF EXPERTISE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

CRISTIA ANANDA

Nim: 20070035

Study Program : Management

Email : cristiaananda2505@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Expertise and Work Environment on Employee Performance at the Patamuan Health Center, Padang Pariaman Regency. The research sample amounted to 40 respondents with total sampling data collection techniques. The study used multiple linear regression analysis and hypothesis testing of t test and f test.

The results of this study show that expertise affects employee performance. This is evidenced by the calculation Skill Variable, which is 3.207 with a ttable of 2.028. Hereby signya $0.002 < 0.05$. The work environment affects employee performance. Because the work environment has a tcount of 5.989 and ttable which is 2.028. With a signya value of $0.000 < 0.05$. so that it can be concluded that Expertise affects Employee Performance, the results of the study show that together Expertise (X_1) and Work Environment affect Employee Performance (Y). This is evidenced by the results of the calculated value obtained of 109,816 with a ftable value of 2.86 so that $109,816 > 2.86$. With a signya value of $0.000 < 0.05$. This shows that there is a joint influence of the independent variable on the dependent variable. The total contribution of Variable X (Expertise and Work Environment) to Variable Y (Employee performance) is 79.4%, the remaining 20.6% is influenced by other variables that are not included in this research model.

Keywords: Expertise (X_1) and Work environment (X_2)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Keahlian	12
2.1.3 Lingkungan Kerja	14
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Konseptual	20
2.4 Hipotesis.....	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan waktu penelitian	23
3.2 Jenis penelitian	23
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.3.1 Populasi.....	23
3.3.2 Sampel	23
3.4 Jenis dan Sumber Data	24
3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	24
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.7 Teknik Analisis Data.....	27
3.7.1 Statistik Asosiatif.....	27
3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	27
3.7.3 Tingkat Capaian Responden (TCR)	29
3.7.4 Uji Regresi Linear Berganda	29
3.8 Uji Asumsi Klasik	30
3.8.1 Uji Normalitas.....	30
3.8.2 Uji Multikolinearitas	31
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	31
3.8.4 Uji Autokorelasi.....	32

3.9 Uji Hipotesis.....	34
3.9.1 Uji Parsial (t)	34
3.1.1 Uji Simultan (Uji F)	35
3.1.2 Koefisien Determinasi (R^2)	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	36
4.1.2 Lokasi dan Data Demografis Puskesmas Patamuan	37
4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Puskesmas Patamuan	38
4.1.4 Struktur Organisasi Puskesmas Patamuan Kabupaten PadangPariaman.....	39
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	40
4.2.1 Karakteristik Responden	40
4.3 Uji Validitas	42
4.3.1 Uji Validitas Keahlian (X_1).....	42
4.3.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)	43
4.3.3 Uji validitas Kinerja Pegawai (Y)	44
4.4 Uji Reliabilitas.....	45
4.5 Tingkat Capain Responden (TCR)	46
4.5.1 Keahlian (X_1).....	47
4.5.2 Lingkungan kerja (X_2)	48
4.5.3 Kinerja Pegawai (Y)	49
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
4.7 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda.....	57
4.8 Uji Asumsi Klasik	51
4.8.1 Uji Normalitas.....	51
4.8.2 Uji Multikolinearitas	52
4.8.3 Uji Heteroskedastisitas	52
4.8.4 Uji Autokorelasi	53
4.9 Uji Hipotesis.....	54
4.9.1 Uji Parsial (t).....	54
4.9.2 Uji Simultan (F)	55
4.9.3 Uji Determinasi (R^2).....	56
4.10 Pembahasan	57

BAB V PENUTUP

3.10 Kesimpulan.....	60
3.11 Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA	62
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	64
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Sumber Daya Manusia	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional	24
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran.....	26
Tabel 3.3 klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR)	28
Tabel 4. 1 Klasifikasi Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4. 2 Klasifikasi Umur Responden	40
Tabel 4. 3 Klasifikasi Pendidikan Terakhir Responden.....	41
Tabel 4. 4 Uji Validitas Keahlian (X_1).....	42
Tabel 4. 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2).....	43
Tabel 4. 6 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	44
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas	45
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Skor Keahlian (X_1)	46
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X_2).....	47
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai (Y)	48
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas.....	50
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4.15 Uji Autokorelasi	52
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4. 17 Hasil Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4. 18 Hasil Regresi Berganda.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 kerangka Konseptual	20
Gambar 4. 1 Peta Lokasi Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman....	36
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman.....	38

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan yang serasi diantara para pegawai dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif serta tujuan efisiensi dan kerjasama diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi tanggungjawab bersama diantara para manajer dan pegawai. Manajer bertanggungjawab untuk memperlihatkan pola kinerja pegawai dan pegawai bertanggungjawab untuk menjalankan segala tugas dan peranan yang telah diberikan.

Kinerja adalah sebuah bentuk kontribusi dan evaluasi dari pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam suatu organisasi memiliki pegawai yang menghasilkan kinerja buruk maka akan berakibat pada tujuan organisasi yang akan dicapai, sebaliknya apabila pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai. Peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Pada kenyataannya banyak organisasi yang mengeluarkan banyak biaya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Menurut (Kasmir, 2019) Kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Banyak faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang berbeda-beda dan berperilaku yang berbeda pula. Perbedaan-perbedaan dalam organisasi dikaji dalam disiplin ilmu yang disebut dengan perilaku organisasi (*organization behavior*). Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana mengelola perilaku individu, kelompok, dan organisasi. Perilaku yang dimiliki oleh anggota organisasi akan mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri (Robbins and Judge, 2015). Keahlian yang dimiliki setiap individu berbeda-beda karena merupakan suatu bawaan atau yang dipelajari, keahlian dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan keahlian yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu ditingkatkan, skill adalah keahlian seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamisnya yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang

kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah keahlian diperlukan mutlak karena dengan keahlian karyawan, tujuan kerja yang ada di puskesmas dapat dicapai.

Dengan demikian keahlian, lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja kerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh instansi akan tercapai dengan baik. Dimana dalam hal ini lingkungan kerja di puskesmas masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Puskesmas adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia, puskesmas merupakan unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Puskesmas Patamuan merupakan puskesmas induk yang terletak di Jl. Raya Kabun Pondok Duo Kecamatan Patamuan Kabupaten Padang Pariaman, puskesmas ini didirikan bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, memberikan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan, seringnya berinteraksi dengan pasien seorang tenaga kesehatan harus memiliki skill (keahlian) kerja baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas, dan itupun tidak jauh dengan adanya lingkungan kerja yang menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman.

Pimpinan harus bisa memperhatikan keahlian dan lingkungan kerja, dalam rangka meningkatkan pencapaian hasil pekerjaan dalam melaksanakan tugas sehari-hari sesuai rencana yang telah ditetapkan semula, guna untuk mencapai sasaran pelaksanaan tugas, agar terwujud visi dan misi dengan meningkatkan kesehatan masyarakat dan kualitas sumber daya manusia baik aparatur pemerintah maupun pelaku pembangunan serta dapat, meningkatkan kualitas di bidang pendidikan dan keterampilan.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian dengan salah satu pegawai Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman, bagian tata usaha (Adam,SKM) pada tanggal 03 November 2023, terlihat masalah kinerja karyawan terutama dalam keahlian dan lingkungan kerja yang masih belum maksimal, keahlian kerja setiap pegawai yang berbeda-beda menyebabkan terjadinya pembagian kerja yang tidak merata oleh pimpinan, kurangnya pelatihan skill pada karyawan menyebabkan rendahnya keahlian dalam melaksanakan tugas sehari-hari, mengenai lingkungan kerja sering terjadinya permasalahan lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat pegawai merasa tidak nyaman, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kinerja pegawai, dilihat pada penanganan terhadap pasien yang berkunjung banyak pasien mengeluh terhadap lamanya waktu menunggu untuk mendapatkan pelayanan, pelayanan yang kurang ramah, dan kemampuan komunikasi yang kurang baik.

Tabel 1.1
Jumlah Sumber Daya Mansia

No	Jenis Tenaga	Jumlah
I	Puskesmas Induk	
1.	Dokter Umum	2
2.	Dokter Gigi	2
3.	Sarjana Kes.Masyarakat	1
4.	Pelaksana Kebidanan	8
5.	Pelaksana Keperawatan	7
6.	Pelaksana Gizi	0
7.	Pelaksana Kes.Gigi	1
8.	Asisten Apoteker	1
9.	Sanitarian	1
10.	Pelaksana Analis	2
11.	Sopir	1
12.	Satpam	1
13.	K3	1
14.	Bendahara	1
15.	Akuntan	1
16.	Pengadministrasian Umum	0
17.	Pengadministrasian Rekam Medis dan informasi	0
18.	Pengelola Program dan Pelaporan	0
II	Puskesmas Pembantu	
1.	Bidan	1
2.	Perawat	1
III	Bidan Desa	8
Jumlah		40

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman dalam instansinya memiliki beberapa sumber daya

manusia dan sudah memiliki tanggung jawabnya dengan posisi yang sesuai dengan departemennya. Dan disini terdapat posisi kerja yang jelas dan sesuai dengan keahlian masing-masing.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai judul **“Pengaruh Keahlian dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Keahlian berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman?
3. Apakah Keahlian dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keahlian terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman

3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh Keahlian dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Tempat Penelitian

Memberikan sebuah informasi dan solusi yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan beberapa faktor-faktor kinerja pegawai yang ada di instansi tempat penelitian.

2. Bagi Pembaca

Dapat memperluas pengetahuan pembaca mengenai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk membuat penelitian lanjutan terkait tentang kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu menyelesaikan Satra 1 (S1) di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan dapat mempraktekkan ilmu yang telah didapatkan untuk masyarakat luas.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Secara teoritis Mangkunegara (2017:133) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2017) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada

akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan teransang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan sukaseseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen ini juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2019) berpendapat bahwa ada empat indikator yang digunakan kinerja sebagai berikut:

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

d. Kerjasama antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.1.2 Keahlian

1. Pengertian Keahlian

(Robbins, 2016) Keahlian adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut (Askolani & Machdalena, 2014) keahlian yaitu karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keahlian

Menurut (Robbins, 2008) faktor yang dapat mempengaruhi keahlian kerja sebagai berikut:

a. Keahlian Fisik

Keahlian Fisik merupakan keahlian individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan keahlian fisik seorang individu, keahlian fisik ini mengendalikan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

b. Keahlian Intelektual

Keahlian Intelektual adalah keahlian yang ada dalam individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental, dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

3. Indikator keahlian

Menurut (Robbins, 2008) ada beberapa indikator keahlian kerja sebagai berikut:

a. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi Dimana seseorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

c. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seseorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Mangkunegara, 2017a) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu

diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur dan kelembaban.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu memperoleh proses metabolisme.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan dan timbul beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-sebaiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja yang tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan kebenarannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Widari dalam Noviani, 2018) indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

c. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

2.2 Penelitian Terdahulu

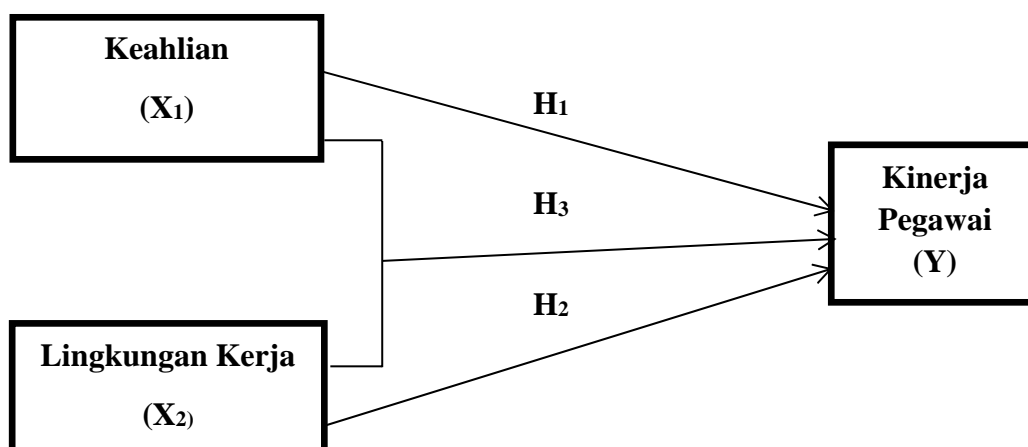
Tabel 2.1
penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mamesah (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado	X1:Lingkungan Kerja X2:Disiplin Kerja X3:Loyalitas kerja Y:Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado (Mamesah et al., 2016)
2.	Muhammad (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	X1:Lingkungan Kerja X2:Kompensasi X3:Beban kerja Y :Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, Kompensasi dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Muhammad et al., 2016)

3.	Kevin C. tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong, Genita G. Lumintang	Pengaruh lingkungan kerja dan keahlian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah	X1:Lingkungan Kerja X2:Keahlian kerja Y:Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan Keahlian kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja Karyawan (Brenda, 2022)
4.	Paruru (2016)	Pengaruh Disiplin kerja dan keahlian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Air Manado	X1:Disiplin kerja X2:Keahlian kerja Y:Kinerja karyawan	Disiplin kerja dan Keahlian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Paruru, Julita By; Lapian, 2016)
5.	Arini (2015)	Pengaruh Keahlian kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Djombang Baru	X1:Keahlian Kerja X2:Motivasi kerja Y:Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh keahlian kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Arini et al., 2015)

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut (sugiyono, 2018a) arti kerangka konsep dalam penelitian ialah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan suasana yang sistematis. Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan dan mempengaruhi.



Gambar 2.1
kerangka Konseptual

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Keahlian

X2: Lingkungan Kerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hypo dan thesis. Hypo artinya sementara atau lemah kebenarannya dan thesis artinya pernyataan atau teori. Menurut (sugiyono, 2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis dari penelitian ini yaitu

H₁ : Diduga Keahlian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman

H₂ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman

H₃ : Diduga Keahlian dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Puskesmas Patamuan, Jl. Raya Kabun Pondok Duo Kecamatan Patamuan Kabupaten Padang Pariaman. Terhitung dari tanggal 03 November 2023 sampai 11 Februari 2024.

3.2 Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis ini bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (sugiyono, 2018b).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini ialah karyawan yang ada di Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 40 orang responden.

3.3.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Jumlah populasi yang ada pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai tekniksensus/total sampling.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang sesuai dengan prosedur, maka penulis mengambil data dari berbagai sumber yang mendukung pembahasan ini. Adapun data yang diperlukan itu adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview dan observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah jadi dan tersedia pada perusahaan seperti data mengenai jumlah karyawan, labour tun over, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, aktifitas perusahaan dan data-datanya.

3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen diantaranya Keahlian dan Lingkungan Kerja. Variabel dependen ialah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

NO	Variabel	Defenisi	Indikator	Ukuran
1.	Kinerja Pegawai(Y)	Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kejadian perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka waktu) 4. Kerjasama antar karyawan 	Skala Likert
2.	Keahlian (X1)	Menurut Robbins (2008:52) keahlian adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa kerja 	Skala Likert
3.	Lingkungan kerja (X2)	Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas untuk Pegawai 3. Hubungan dengan rekan kerja 	Skala Likert

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut (sugiyono, 2018b) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam

2. Kuesioner

Menurut (sugiyono, 2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pengumpulan data menggunakan pengajuan pertanyaan berupa kuesioner yang akan diberikan kepada Pegawai Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman. Langkah pengisian kuesioner ialah dengan cara memberikan tanda centang pada tempat yang sudah disediakan dalam lembar kuesioner tersebut. Dalam kuesioner akan berisikan pertanyaan tentang bagaimana Pengaruh dari Keahlian dan Lingkungan Kerja yang ada di Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman. Adapun cara dalam menentukan persepsi Kinerja pegawai dengan cara memberikan pernyataan yang bersangkutan dengan indikator-indikator Kinerja pegawai yang ada.

3.6.1 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden yaitu (sugiyono, 2018a):

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018:93)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Statistik Asosiatif

Statistik Asosiatif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji ada tidaknya hubungan keberadaan variabel dari dua kelompok atau lebih. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat generalisasi atau tidak apabila hipotesis (H_a) di terima, berarti hasil penelitian menyatakan ada hubungan antar variabel, dan dibantu oleh software Spss Version 23.

3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut (sugiyono, 2022) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara dua data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Jika hubungan dua variabel tidak linear, maka koefisien korelasi person tersebut tidak mencerminkan kekuatan hubungan dua variabel yang sedang diteliti, meski kedua variabel mempunyai hubungan kuat.

Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mengukur itu valid. Menurut (sugiyono, 2013) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Indikator dalam kuesioner dapat dilakukan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih hasilnya lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (sugiyono, 2018b) Reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas data, maka penelitian ini menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $Alpha\ Cronbach \geq 0,6$ maka Tingkat reliabilitas terpenuhi (sufficient reliability)
- b. Jika $Alpha\ Cronbach \leq 0,6$ maka Reliabilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan.

3.7.3 Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencari Tingkat Capaian Responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{rata-rata skor}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian dari Tingkat capaian responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut (sugiyono, 2018b)

Tabel 3.3
klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR)

No	Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
1	90%-100%	Sangat Setuju
2	80%-89%	Setuju
3	65%-79%	Netral
4	55%-64%	Tidak Setuju
5	01%-54%	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2018:184)

3.7.4 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:184) Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Keahlian (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain

itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Keahlian

X₂ : Lingkungan kerja

a : Nilai konstanta, yang merupakan nilai rata-rata Y pada saat X=0

b₁, b₂ : Koefisien arah untuk mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y

e : Error atau variabel pengganggu

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian data dalam penelitian untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam suatu penelitian apakah benar-benar memenuhi asumsi dasar regresi linear berganda. Uji asumsi klasik ini dijelaskan sebagai berikut:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi standar error yang normal. Ghozali dalam Basuki (2009:125).

Pengujian normalitas data data dilakukan dengan menggunakan *One Simple Kormogorov-Smirnow Test*, bila ukuran asymp.sig $\alpha > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

$\alpha > 0,05$: data terdistribusi secara normal

$\alpha < 0,05$: data tidak terdistribusi secara normal

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,01 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10,00 (Ghozali dalam Basuki (2009:124)).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan dari residual satu pengamatan yang lain (ghozali, 2018) Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Setelah terpenuhinya pengujian pada uji asumsi klasik, maka diperoleh Persamaan Linear Berganda dugaan yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Pegawai

X_1 : Variabel independen yaitu Keahlian

X_2 : Variabel independent yaitu Lingkungan Kerja

B_0 : Nilai konstanta

B_1, b_2 : Koefisien arah regresi

3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara data keserangkaian data observasi diuraikan menurut waktu atau ruang. Menurut Jonathan Sarwono (2017:98) autokorelasi mempunyai makna terjadi korelasi antar nilai dalam satu variabel yang sama. Uji autokorelasi ini menggunakan metode Durbin Watson (DW). Kisaran nilai DW mulai dari 0-4. Pada penerapan uji ini terdapat beberapa asumsi penting yang harus dipenuhi, yaitu :

1. Model regresi yang dilakukan harus menggunakan konstanta
2. Variabel bebas adalah non-stokastik atau relative tetap
3. Kesalahan pengganggu atau residual diperoleh dengan otoregresif order pertama
4. Model regresi tidak meliputi nilai kelembaman (*lag*) dari variabel tidak bebas sebagai variabel penjelas
5. Dalam melakukan regresi tidak boleh ada data atau observasi yang hilang. Rumus yang digunakan adalah :

$$DW = \frac{\sum(e - e^{t-1})^2}{\sum e^2}$$

Keterangan :

DW = Nilai Durbin-Watson

e = Nilai Residual

e^{+1} = Nilai residual satu periode sebelumnya

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (ghozali, 2018) Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Keahlian (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} :Kinerja Karyawan

X_1 :Keahlian

X_2 :Lingkungan kerja

a :Nilai konstanta, yang merupakan nilai rata-rata Y pada saat X=0

b_1b_2 :Koefisien arah untuk mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (t)

Pengujian t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independent terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen. Rumus t-hitung menurut (sugiyono, 2018b) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Untuk mengetahui signifikan konstanta dan signifikan setiap variabel independent maka dilakukan Uji t dengan dasar pengambilan keputusan :

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

3.1.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (ghozali, 2018) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat signifikan secara bersamaan apakah ada pengaruh dari variabel X1, X2 terhadap variabel Y.

Rumus statistik Uji F yang dilakukan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{SSR}{k}}{\frac{SSE}{n-k-1}}$$

Dimana :

SSR : Sun square regression (jumlah kuadrat regresi)

SSE : Sun Square residue (jumlah kuadran sisa)

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel independen/bebas

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu :

$F_{hitung} < F_{tabel}$: terima H_0 , tolak H_a

$F_{hitung} > F_{tabel}$: tolak H_0 , terima H_a

3.1.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (sugiyono, 2018b) Koefisien determinasi yaitu untuk menilai seberapa besar pengaruh total variable X terhadap Y, maka digunakan koefisien determinasi yang merupakan koefisien korelasi yang biasanya dinyatakan dengan presentase (%).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Puskesmas Patamuan adalah Puskesmas yang terletak di Jl.Raya Kabun Pondok Duo Kecamatan Patamuan Kabupaten Padang Pariaman, Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan Kesehatan untuk mencapai tujuan Pembangunan Kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung kecamatan sehat.

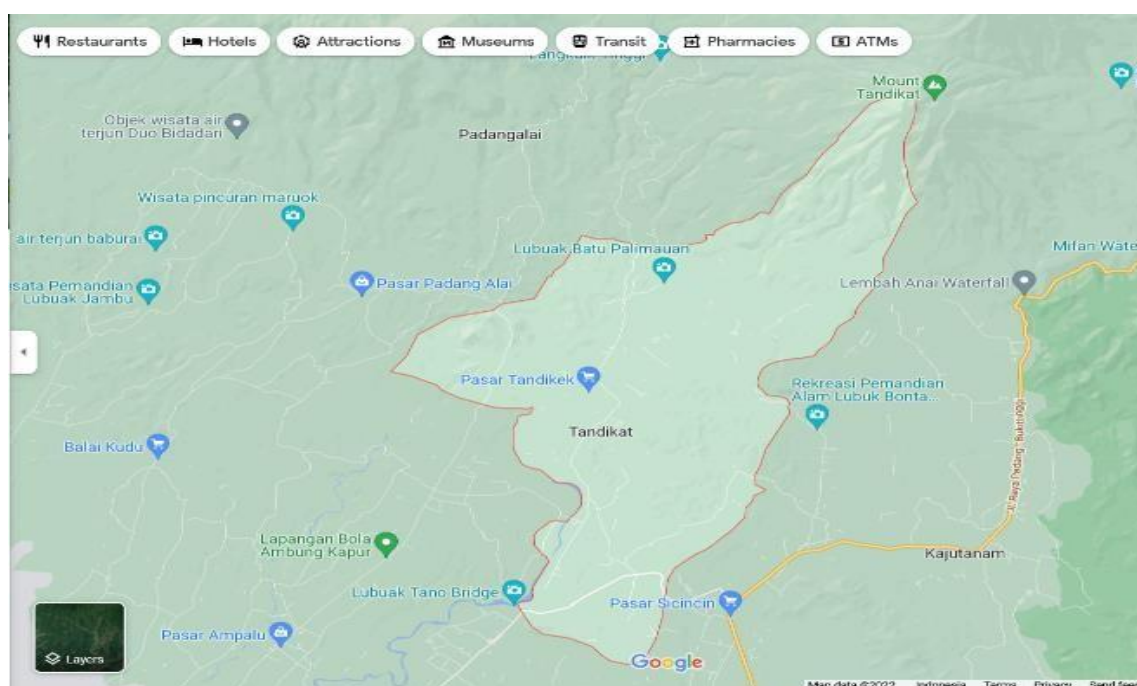
Menurut Permenkes No. 43 tahun 2019 Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotive dan preventif di wilayah kerjanya.

Pemerintahan berkewajiban menyediakan pelayanan kesehatan yang bersifat *Public Goods* artinya pelayanan yang harus tersedia dan dapat dijangkau oleh setiap orang untuk memperoleh peluang dan mengembangkan kemampuan hidup sehat, yang pada akhirnya kesehatan merupakan gaya hidup masyarakat. Hal ini tertuang pada rencana indonesia sehat dengan sasaran meningkatkan derajat kesehatan dan status gizi masyarakat melalui upaya kesehatan dan pemberdayaan masyarakat yang didukung dengan perlindungan finansial dan pemeratan pelayanan kesehatan.

4.1.2 Lokasi dan Data Demografis Puskesmas Patamuan

1. Lokasi

Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman beralamat di Jl. Raya Kabun Pondok Duo Kecamatan Patamuan, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat.



Sumber : Google Maps

Gambar 4. 1 Peta Lokasi Puskesmas Patamuan Kabupaten PadangPariaman

2. Data Demografis

Puskesmas Patamuan terletak di Kecamatan Patamuan, dengan luas wilayah kerja 53,05 km², jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Patamuan adalah 16.426 jiwa yang terdiri dari jumlah laki-laki 7.719 dan jumlah perempuan 8.707 jiwa dengan jumlah KK di wilayah kerja puskesmas patamuan 4.501. Terdiri dari 6 Nagari Tandikek Selatan, Nagari Sungai Durian, Nagari Kampung Tanjung Koto Mambang Sungai Durian. Wilayah kerja puskesmas patamuan termasuk daerah

pusat Kecamatan Patamuan dengan sebagian masing-masing wilayahnya terletak di jalan raya malalak, di jalur alternatif Sicincin-Malalak Km² Kecamatan Patamuan Kabupaten Padang Pariaman.

Adapun batas-batas wilayah kerja Puskesmas

Sebelah Utara : Kabupaten Agam

Sebelah Selatan : Kecamatan VII Koto Sei Sarik

Sebelah Barat : Kecamatan Padang sago

Sebelah Timur : Nagari 2xII Kayu tanam

4.1.3 Visi, Misi dan Tujuan Puskesmas Patamuan

1. Visi

Menjadikan Puskesmas pilihan dengan Kepercayaan Masyarakat

2. Misi

- a. Memberdayakan masyarakat untuk bertanggung jawab atas kesehatan dirinya
- b. Meningkatkan kesehatan masyarakat dengan cara menghargai hak-hak individu
- c. Mendorong kerjasama dengan semua pihak terkait
- d. Menekankan kualitas terbaik dalam semua pelayanan kesehatan yang diberikan

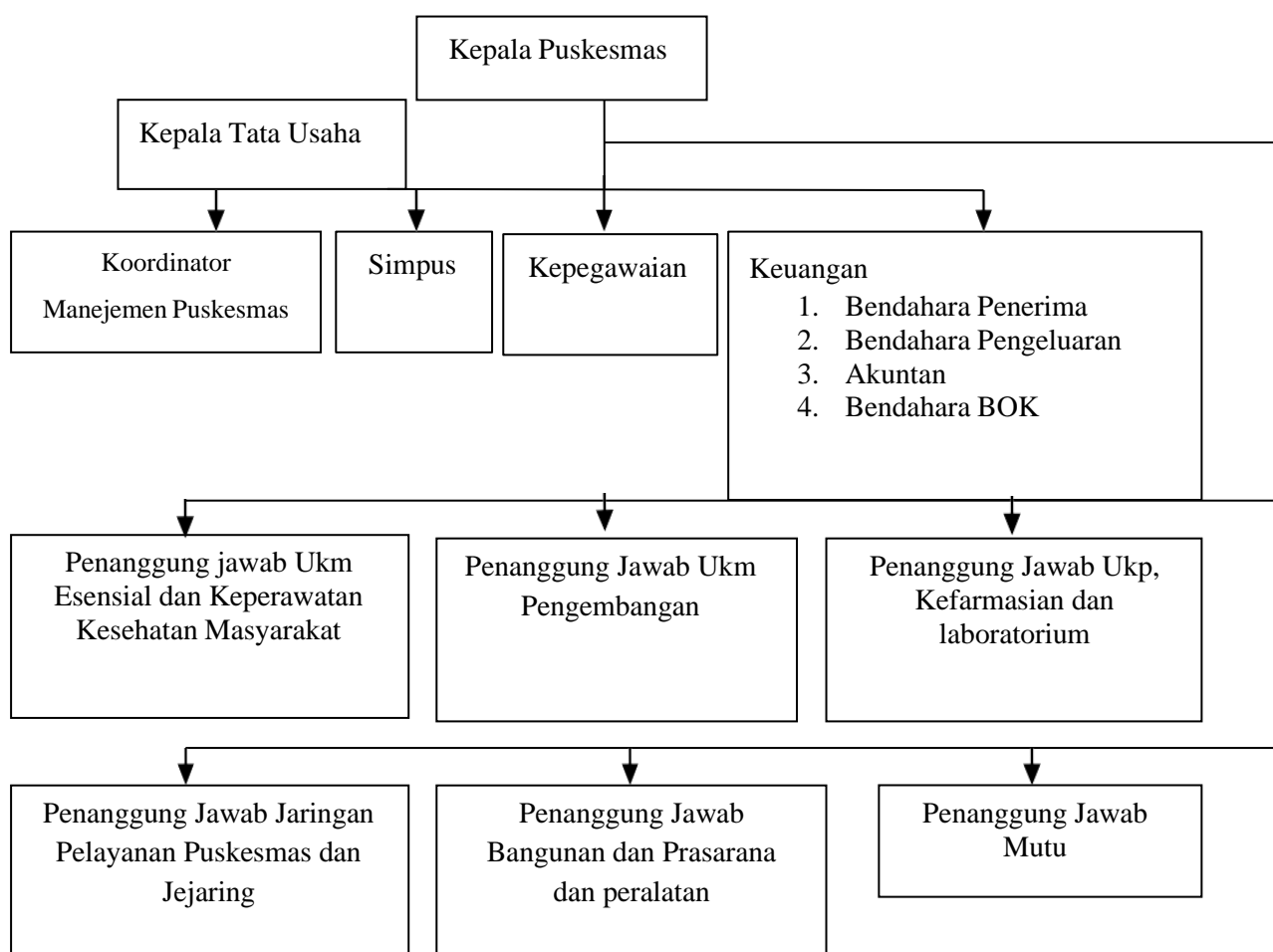
3. Tujuan

1. Memberikan pelayanan kesehatan melalui penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat dan upaya keesehatan perorangan Tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif,

untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerja puskesmas patamuan

2. Memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat
3. Memberikan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan Kesehatan perseorangan

4.1.4 Struktur Organisasi Puskesmas Patamuan Kabupaten PadangPariaman



Gambar 4.2

Struktur Organisasi Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman

Struktur Organisasi yang terdapat di Puskesmas Patamuan merupakan struktur organisasi Fungsional (*Functional Structure Organization*) yang mana pada struktur ini yang paling umum digunakan oleh suatu organisasi. Pembagian kerja dalam bentuk Struktur Organisasi Fungsional ini dilakukan berdasarkan fungsi manajemennya seperti Keuangan, Produksi, Pemasaran dan Sumber Daya Manusia. Karyawan-karyawan yang memiliki keterampilan (skill) dan tugas yang sama akan dikelompokkan Bersama kedalam satu unit kerja. Struktur Organisasi ini tepat untuk diterapkan pada Organisasi atau Perusahaan yang hanya menghasilkan beberapa jenis produk maupun layanan. Struktur Organisasi bentuk ini dapat menekan biaya operasional namun mengalami kesulitan dalam berkomunikasi antar unit kerja.

Menurut (Robert K. Merton, 1948) Organisasi fungsional adalah menekankan kepada keteraturan (order) dan mengabaikan konflik dan perubahan-perubahan dalam masyarakat.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman sebagai responden maka dapat diketahui karakteristik setiap pegawai yang berupa jenis kelamin, umur dan pekerjaan. Hal ini diperlukan untuk melihat gambaran umum dari pegawai sebagai pemberi layanan.

Tabel 4.1
Klasifikasi Jenis Kelamin

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki (L)	5	5
2	Perempuan (P)	35	35
Jumlah		40	40

Sumber : Kuesioner Penelitian diolah 2024

Berdasarkan table diatas dari 40 responden diperoleh jumlah responden laki-laki sebanyak 5 orang dengan persentase 5% sedangkan responden Perempuan berjumlah 35 orang dengan persentase 35%

Tabel 4.2
Klasifikasi Umur Responden

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	6	6
2	31 - 40 Tahun	19	19
3	41 -50 Tahun	11	11
4	51 – 60 Tahun	4	4
Jumlah		40	40

Sumber : Kuesioner Penelitian diolah 2024

Klasifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah 6 orang dengan tingkat persentase 6%, umur 31-40 tahun berjumlah 19 orang dengan tingkat persentase 19%, umur 41-50 tahun berjumlah 11 orang dengan Tingkat persentase 11%, umur 50-60 tahun berjumlah 4 orang dengan Tingkat persentase 4%, hal ini menunjukkan responden dengan umur 31-40 tahun lebih banyak di Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman.

Tabel 4.3
Klasifikasi Pendidikan Terakhir Responden

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	D1	-	-
2	D3	25	25
3	S1	13	13
4	S2	2	2
Jumlah		40	40

Sumber : Kuesioner Penelitian diolah 2024

Dilihat dari klasifikasi berdasarkan pendidikan terakhir responden dari tabel diatas, responden berpendidikan D3 berjumlah 25 orang dengan persentase 25%, S1 berjumlah 13 orang dengan persentase 13%, S2 berjumlah 2 orang dengan tingkat persentase 2%.

4.3 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrument) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran dari variabel. Pengujian validitas pada taraf signifikan yang digunakan $\alpha = 0,05$, $N = 40$ $R_{tabel} = 0,312$

Keputusannya yaitu:

1. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dinyatakan valid
2. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

4.3.1 Uji Validitas Keahlian (X_1)

Kuesioner penelitian variabel independen Keahlian (X_1) terdiri dari 20 pertanyaan, hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Uji Validitas Keahlian (X_1)

Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kriteria
1	0,709	0,312	Valid
2	0,687	0,312	Valid
3	0,744	0,312	Valid
4	0,603	0,312	Valid
5	0,527	0,312	Valid
6	0,703	0,312	Valid
7	0,621	0,312	Valid
8	0,507	0,312	Valid
9	0,703	0,312	Valid
10	0,849	0,312	Valid
11	0,563	0,312	Valid
12	0,634	0,312	Valid

Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 23

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X_1 atau Keahlian dinyatakan valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$, berarti kuesioner tentang Keahlian valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukan ke pengujian selanjutnya.

4.3.2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Kuesioner penelitian variabel independen Lingkungan kerja (X_2) terdiri atas 12 pernyataan, hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.5
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kriteria
1	0,651	0,312	Valid
2	0,723	0,312	Valid
3	0,640	0,312	Valid
4	0,517	0,312	Valid
5	0,503	0,312	Valid
6	0,761	0,312	Valid
7	0,555	0,312	Valid
8	0,647	0,312	Valid
9	0,491	0,312	Valid
10	0,634	0,312	Valid
11	0,541	0,312	Valid
12	0,540	0,312	Valid

Sumber : Hasil pengolahan IBM SPSS Statistik 23

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dari variabel X₂ atau Lingkungan kerja dinyatakan valid karena R_{hitung} > R_{tabel}, yang berarti kuesioner tentang lingkungan kerja valid untuk mengambildata sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.3.3 Uji validitas Kinerja Pegawai (Y)

Kuesioner penelitian variabel dependen kinerja karyawan (Y) terdiri atas 16 pertanyaan, hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.6
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kriteria
1	0,574	0,312	Valid
2	0,648	0,312	Valid
3	0,523	0,312	Valid
4	0,499	0,312	Valid
5	0,548	0,312	Valid
6	0,668	0,312	Valid
7	0,459	0,312	Valid
8	0,464	0,312	Valid
9	0,521	0,312	Valid
10	0,466	0,312	Valid
11	0,544	0,312	Valid
12	0,481	0,312	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 23

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dari variabel Y atau Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$, yang berarti kuesioner tentang Kinerja Pegawai valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya

4.4 Uji Reliabilitas

Pada pengujian *Pengujian Croboach* menggunakan kriteria pengujian sebagaiberikut

1. Jika $Alpha\ Cronbach \geq 0,6$ variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
2. Jika $Alpha\ Cronbach \leq 0,6$ variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Reabilitas	Status
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,754	Reliabel
2	Keahlian (X ₁)	0,877	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,834	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 23

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji keandalan instrumen penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y), Keahlian (X₁), Lingkungan kerja (X₂) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefisien alpha yaitu 0,06 sehingga dapat disimpulkan bahwa 2 item instrumen penelitian mengukur Kinerja Pegawai dapat digunakan dalam hipotesis

4.5 Tingkat Capain Responden (TCR)

4.5.1 Keahlian (X₁)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variabel Keahlian yang berjumlah 12 item, dengan jumlah responden 40.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Skor Keahlian (X_1)

NO	Kode	Jawaban					Jumlah	Skor	Rata-rata	TCR %	KET
		SS	S	N	TS	STS					
1	P1	7	22	10	1	0	40	155	3,875	77,5	Netral
2	P2	3	21	13	3	0	40	144	3,6	72	Netral
3	P3	4	21	11	4	0	40	145	3,625	72,5	Netral
4	P4	9	22	7	2	0	40	158	3,95	79	Netral
5	P5	3	15	19	3	0	40	138	3,45	69	Netral
6	P6	7	20	8	5	0	40	149	3,725	74,5	Netral
7	P7	6	21	11	2	0	40	151	3,775	75,5	Netral
8	P8	6	15	18	1	0	40	146	3,65	73	Netral
9	P9	3	23	12	2	0	40	147	3,675	73,5	Netral
10	P10	4	22	13	1	0	40	149	3,725	74,5	Netral
11	P11	4	19	16	1	0	40	146	3,65	73	Netral
12	P12	6	9	22	3	0	40	138	3,45	69	Netral
JUMLAH								1766	44,15	883	
RATA-RATA									3,67	73,58	Netral

Sumber : Data diolah pada tahun 2024 menggunakan windows excel

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel Keahlian sebesar 3,67 dan total tingkat capaian responden sebesar adalah 73,58 % dengan keterangan Netral. Berdasarkan pernyataan tabel 4.8 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Keahlian adalah 79% keterangan netral dengan rata-rata 3,95 pada pernyataan ke-4 ($X_{1.4}$) dengan pernyataan saya netral bahwa saya melakukan tugas sesuai dengan keahlian saya ($X_{1.4}$). Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Keahlian adalah 69% keterangan netral dengan rata-rata 3,45 pada pernyataan ke-5 dan 12 ($X_{1.5}$ dan $X_{1.12}$) saya netral bahwa person in charge (PIC) memiliki pengetahuan dan keahlian dalam mengelola masing-masing

bagiannya.

4.5.2 Lingkungan kerja (X₂)

Berdasarkan butir pernyataan instrumen variabel lingkungan kerja yang berjumlah 12 item, dengan jumlah responden 40 responden

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X₂)

NO	Kode	Jawaban					Jumlah	Skor	Rata-rata	TCR%	KET
		SS	S	N	TS	STS					
1	P1	8	14	17	1	0	40	149	3,72	74,5	Netral
2	P2	4	22	11	3	0	40	147	3,67	73,5	Netral
3	P3	5	24	9	2	0	40	152	3,8	76	Netral
4	P4	6	20	12	2	0	40	150	3,7	75	Netral
5	P5	9	15	13	3	0	40	150	3,75	75	Netral
6	P6	5	17	15	3	0	40	144	3,6	72	Netral
7	P7	5	18	12	5	0	40	143	3,57	71,5	Netral
8	P8	4	20	14	2	0	40	146	3,65	73	Netral
9	P9	8	16	13	3	0	40	149	3,72	74,5	Netral
10	P10	3	22	22	0	0	40	169	4,22	84,5	Setuju
11	P11	3	24	11	2	0	40	148	3,7	74	Netral
12	P12	3	23	11	3	0	40	146	3,65	73	Netral
JUMLAH								1793	44,82		
RATA-RATA									3,73	74,70	Netral

Sumber : Data diolah pada tahun 2024 menggunakan windows excel

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel Lingkungan kerja adalah 3,73 dapat total capaian responden Lingkungan kerja adalah 74,70 dengan keterangan Netral. Berdasarkan pernyataan tabel 4.9 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Lingkungan kerja adalah 84,5% keterangan setuju dengan rata-rata 4,22 pada pernyataan ke-10 (X₂.10) dengan pernyataan warna dinding pada

ruangan kerja saya mendukung keadaan pikiran saya saat bekerja dan saya merasa puas dengan fasilitas yang ada di ruangan kerja. Penilaian tingkat responden (TCR) terendah variabel lingkungan kerja adalah 71,5% keterangan netral dengan rata-rata 3,57 pada pernyataan ke-7 (X_{2.7}) adanya keakraban antar rekan kerja dapat membuat saya merasa nyaman dalam bekerja dan hubungan saya dengan rekan kerja selalu terjaga.

4.5.3 Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variabel Keahlian yang berjumlah 12 item, dengan jumlah responden 40

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai (Y)

NO	Kode	Jawaban					Jumlah	Skor	Rata-rata	TCR %	KET
		SS	S	N	T S	STS					
1	P2	8	27	5	0	0	40	163	4,07	81,5	Setuju
2	P2	5	29	6	0	0	40	159	3,97	79,5	Netral
3	P3	8	28	4	0	0	40	164	4,1	82	Setuju
4	P4	19	8	12	1	0	40	165	4,12	82,5	Setuju
5	P5	8	24	8	0	0	40	160	4	80	Setuju
6	P6	9	21	8	2	0	40	157	3,92	78,5	Netral
7	P7	9	22	9	0	0	40	160	4	80	Setuju
8	P8	10	16	13	1	0	40	155	3,87	77,5	Netral
9	P9	6	23	9	2	0	40	153	3,82	76,5	Netral
10	P10	13	16	8	3	0	40	159	3,97	79,5	Netral
11	P11	7	23	10	0	0	40	157	3,92	78,5	Netral
12	P12	8	19	13	0	0	40	155	3,87	77,5	Netral
JUMLAH								1907	47,67	953,5	
RATA-RATA									3,97	79,45	Netral

Sumber: data diolah pada tahun 2024 menggunakan windows excel

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 3,97 dapat total capaian responden kinerja pegawai adalah 79,45 dengan keterangan netral. Berdasarkan pernyataan tabel 4.10 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) kinerja pegawai adalah 82,5% keterangan setuju dengan rata-rata 4,12 pada pernyataan ke-4 (Y4) dengan pernyataan saya menggunakan biaya yang dianggarkan oleh instansi tempat saya bekerja. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel kinerja pegawai adalah 76,5% keterangan netral dengan rata-rata 3,83 pada pernyataan ke-9 (Y9) saya melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang ditetapkan.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.434	3.958		.868	.389
Keahlian (X1)	.372	.116	.325	3.207	.002
Lingkungan Kerja (X2)	.657	.110	.658	5.989	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Dari tabel 4.11 dapat dilihat persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 26.139 + 0,221 + 0,075 - 0,189$$

4.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atas persamaan regresi linear berganda.

4.7.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independent mempunyai kontribusi atau tidak.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.31312535
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.082
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal

4.7.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keahlian	.937	1.067
	Lingkungan Kerja	.937	1.067

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF. Dimana nilai Tolerance yang dihasilkan Keahlian (X_1) sebesar $0,937 > 0,10$, Lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,937 > 0,10$. Dilihat dari VIF yang dihasilkan Keahlian (X_1) sebesar $1,067 < 10,00$. Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $1,067 < 10,00$. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, dapat dilihat bahwa penjelasan setiap uji asumsi klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji.

4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.237	4.389		1.193	.240
	Keahlian	.057	.078	.123	.740	.464
	Lingkungan Kerja	-.102	.084	-.203	-1.224	.229

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Hasil uji heterokedasitas pada tabel 4.14 diatas pada metode Glejser dapat dilihat pada model regresi tidak terjadi gejala heterokedasitas. Nilai signifikan variabel independen (Keahlian dan Lingkungan Kerja) masing-masing bernilai $X_1 = 0,464$, $X_2 = 0,229 >$ dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

4.7.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.303 ^a	.092	.043	4.428	1.980

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan Pengujian didapat nilai DW sebesar 1,980, pengambilan keputusan ini memerlukan nilai bantu yang diperoleh nilai tabel Durbin-Watson yaitu nilai dL dan Du dengan $K =$ variabel bebas dan $n =$ ukuran sampel, jika nilai Durbin-Watson berada diantara nilai Du hingga $4 - Du$ berarti asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi. Jadi apabila lihat tabel Durbin-Watson $n = 40$, $K = 2$ maka diperoleh nilai $dL = 1,3908$ dan $dU = 1,6000$, sehingga nilai $4 - Du$ sebesar $4 - 1,6000 = 2,4$ sedangkan nilai $4 - dL$ sebesar $4 - 1,3908 = 2,6092$. Berarti nilai DW berada diantara nilai dU ($4 - Du$) yaitu ($1,6000 < 1,980 < 2,4$). Berdasarkan uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi ini.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.4 Uji Parsial (t)

Uji t atau parsial dilakukan terhadap koefisien regresi (uji parsial) uji ini dilakukan dalam model regresi untuk mengetahui variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.434	3.958		.868	.389
Keahlian	.372	.116	.325	3.207	.002
Lingkungan Kerja	.657	.110	.658	5.989	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan hasil olah data output SPSS pada tabel maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

Keterangan : $\alpha/2$; $n-k-1 = 0,05$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

$t_{tabel} = 0,05/2$; $40-3-1$

$0,025$; 36

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,028.

- a. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Keahlian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat pada tabel 4,16 bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,002 artinya nilai signya lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$ maka hipotesis (H_1) diterima. Variabel keahlian mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 3,207 dengan t_{tabel} yaitu 2,028. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat pada tabel 4.16 bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai signya lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka hipotesis (H_2) diterima. Variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} yaitu 5,989 dan t_{tabel} yaitu 2,028. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$

4.8.5 Uji Simultan (F)

Tabel 4. 17
Hasil Regresi Linear Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2482.682	2	1241.341	109.816	.000 ^b
	Residual	644.318	57	11.304		
	Total	3127.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan data pada tabel 4.17 hasil uji simultan (F) menunjukkan nilai f_{hitung} 109,816 dan f_{tabel} sebesar 2,86 artinya $109,816 > 2,86$. Sig hitung 0,000 dan sig total 0,05 berarti $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Keahlian dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.8.6 Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4. 18
Hasil Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.787	3.362

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Dari tabel 4.18 diatas dapat diperoleh R squarenya didapat yaitu 0,794 atau 79,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Keahlian dan Lingkungan kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai) sebesar 79,4 % atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Keahlian dan Lingkungan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 79,4 % sedangkan sisanya 20,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dengan yang diperoleh memenuhi syarat-syarat statistik yaitu asumsi klasik, uji t, uji F, maka persamaan garis regresi dugaan dapat digunakan sebagai alat pengukurannya yaitu :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 3.434 + 0,372 X_1 + 0,657 X_2$$

a. Konstanta (a)

Nilai Konstanta diperoleh sebesar 3,434 satuan. Ini berarti bahwa jika variabel independen Keahlian (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), bernilai 0 maka kinerja pegawai diperoleh sebesar 3,434 satuan.

b. Koefisien Regresi $b_1 X_1$

Nilai koefisien variabel Keahlian (X_1) sebesar 0,372 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel (X_1) maka variabel Kinerja pegawai (Y) yang akan naik sebesar 0,372 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Nilai Koefisien Regresi $b_2 X_2$

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,657 satuan dan bernilai negatif (berlawanan arah). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel (X_2) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 0,657 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman. Dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 23

4.9.2 Pengaruh Keahlian terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Patamuan

Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Keahlian terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini dibuktikan Variabel Keahlian t_{hitung} yaitu 3,207 dengan t_{tabel} yaitu 2,028. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keahlian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brenda (2022) judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Keahlian terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak Lingkungan Kerja dan Keahlian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas

Patamuan Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} yaitu 5,989 dan t_{tabel} yaitu 2,028. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mamesah (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

4.9.4 Pengaruh Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 109.816 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,86 sehingga $109.816 > 2,86$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji determinasi R^2 dapat diperoleh sebesar 79,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Keahlian dan Lingkungan kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai) sebesar 79,4 % atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Keahlian dan Lingkungan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 79,4% sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh Arini (2015) dengan judul Pengaruh Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Djombang Baru. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa Secara serempak Variabel Keahlian, dan Motivasi Kerja Berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Djombang Baru.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

- a. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Keahlian (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel keahlian mempunyai t_{hitung} yaitu 3,207 dengan t_{tabel} yaitu 2,028.
- b. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Lingkungan kerja mempunyai t_{hitung} yaitu 5,989 dan t_{tabel} yaitu 2,028.
- c. Keahlian (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 109,816 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,86 sehingga $109,816 > 2,86$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil dari R squarenya didapat yaitu 0,794 atau 79,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 79,4 % , sedangkan sisanya 20,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

1. Bagi Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, akhirnya penulis menyarankan Puskesmas Patamuan diharapkan dapat memaksimalkan tenaga kerja yang dimiliki dengan cara yaitu mempertahankan karakteristik keahlian pegawainya guna untuk memperoleh hasil kerja yang baik dan perlu menjaga dan mempertahankan lingkungan kerja guna menciptakan tempat kerja nyaman mungkin.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti lebih detail lagi bagaimana keahlian dan lingkungan kerja ini dapat ditingkatkan dan dikembangkan lagi. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode peneliti lain sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih banyak dan bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85849.
- Askolani, & Machdalena, R. J. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Inti (Persero) Bandung*. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 31–44.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/image/article/view/2320>
- Brenda. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah the Influence of the Work Environment and Work Ability on the Performance of Employees of Pt. Surya Wenang Indah*. *Pengaruh.... 371 Jurnal EMBA*, 10(1), 371–380.
- Dinda dalam Noviani, D. (2018). *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Buleleng*.
- ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Mangkunegara. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado The Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado*. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45–055.
- Paruru, Julita By; Lopian, S. L. H. . J. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. *Jurnal EMBA*, 5(1), 225-233 . ISSN : 2303-1174.
- Robbins. (2016). *perilaku organisasi*. erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*

dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. refika aditama.
sugiyono. (2022). *Metdoe penelitian kuantitatif.* alfabet.

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Saya Cristia Ananda Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Bersama ini saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul: **“Pengaruh Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Patamuan Kabupaten Padang Pariaman”** untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya.

Kuesioner initerdiri atas sejumlah pernyataan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja ditempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/Ibu/Saudara/i sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Padang, 10 Januari 2024

Peneliti,

Cristia Ananda

A. Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/Ibu/i sebagai berikut :

Nama Responden..... (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Usia Responde :.....

Tahun Lama Bekerja : () < 1 tahun () 5-10 tahun

() 1-5 tahun () >10 tahun

Bekerja di Devisi :

Pendidikan : () D1 () S1 () D3
() S2 () Lainnya

Dengan ini menyatakan bersedia secara sukarela menjadi partisipan.

B. Petunjuk Pengisian

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia. Dengan tanda (√) untuk kolom yang dipilih oleh responden sebagai berikut.

Keterangan :

(SS)	Sangat Setuju	Nilainya 5
(S)	Setuju	Nilainya 4
(N)	Netral	Nilainya 3
(TS)	Tidak Setuju	Nilainya 2
(STS)	Sangat Tidak Setuju	Nilainya 1

Daftar Pernyataan

A. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Keputusan				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kualitas (mutu)						
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku					
2	Saya menjaga kualitas kerja					
3	Saya mengeluarkan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
B. Kuantitas (jumlah),						
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan intansi					
5	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
6	Saya sangaat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
C. Waktu (jangka waktu)						
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
8	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
9	Saya menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus dalam satu waktu					
D. Kerjasama antar karyawan						
10	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
11	Saya selalu mendiskusikan pekerjaan dengan teman untuk mencapai hasil yang akan kami Capai					
12	Saya terbuka dengan perbedaan pendapat orang Lain					

B. Variabel Keahlian (X₁)

No.	Pernyataan	Keputusan				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kesanggupan kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan cepat					
3	Saya sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-sebaiknya dan bertanggung jawab atas resiko yang telah dilaksanakan					
4	Saya mempunyai kemampuan dan ketersediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan innovative melalui penyajian gagasan-gagasan baru					
B. Pendidikan						
5	Tingkat Pendidikan yang telah saya capai akan berpengaruh terhadap kinerja saya					
6	Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan Pendidikan yang telah saya tempuh					
7	Semakin tinggi Tingkat Pendidikan yang saya tempuh, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam bekerja					
8	Semakin tinggi Tingkat Pendidikan yang telah dicapai akan semakin baik kinerja yang dihasilkan					
C. Masa Kerja						
9	Semakin lama masa kerja akan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya akan dikerjakan					
10	Lamanya bekerja dapat meningkatkan keterampilan pekerjaan dalam suatu bidang maupun dalam memperluas aspek-aspek akan jenis pekerjaan yang diketahui					
11	Bagi saya lama bekerja sangat menambah pengalaman saya dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan					
12	Semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja seseorang makan akan menghasilkan kinerja yang bagus dan bermutu					

C. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Keputusan				
		SS	S	N	TS	STS
A. Suasana Kerja						
1	Kondisi diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
2	Penerangan yang ada (sinar matahari dan Listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
3	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saat bekerja					
4	Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman					
B. Tersedianya fasilitas untuk karyawan						
5	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
6	Fasilitas pendukung instansi sudah cukup dan lengkap					
7	Saya merasa puas dengan fasilitas yang ada di ruang kerja					
8	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan					
C. Hubungan dengan rekan kerja						
9	Hubungan dengan rekan kerja sangat harmonis					
10	Adanya keakraban antar rekan kerja kerja dapat membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
11	Hubungan saya dengan rekan kerja selalu terjaga					
12	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja					

Tabulasi Kinerja Pegawai (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total Y	Rata-Rata
1	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	47	3,9
2	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	44	3,6
3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	52	4,3
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52	4,3
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	43	3,5
6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	48	4
7	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	5	42	3,5
8	4	4	4	5	4	4	3	3	2	5	4	3	45	3,7
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
10	3	3	3	5	5	3	4	3	2	5	4	4	44	3,6
11	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	51	4,2
12	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	52	4,3
13	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	42	3,5
14	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	44	3,6
15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	54	4,5
16	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54	4,5
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	49	4,0
18	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	47	3,9
19	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	45	3,7
20	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54	4,5
21	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	46	3,8
22	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	48	4
23	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	44	3,6
24	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	51	4,2
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57	4,7
26	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	48	4
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	41	3,4
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,9
29	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	44	3,6
30	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	38	3,1
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50	4,1
32	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	49	4,0
33	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	40	3,3
34	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	51	4,2
35	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	51	4,2
36	4	4	4	5	5	4	3	2	5	4	4	4	48	4
37	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	47	3,9
38	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58	4,8
39	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	46	3,8
40	4	3	5	5	4	5	4	3	4	2	3	4	46	3,8
Total	163	159	164	165	152	157	160	155	153	159	157	155	1907	158,91

Tabulasi Keahlian (X₁)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Tota 1Y	Rata - Rata
1	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	44	3,6
2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	41	3,4
3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	51	4,2
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	54	4,5
5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	46	3,8
6	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	54	4,5
7	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	41	3,4
8	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	36	3
9	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	38	3,1
10	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	37	3,0
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	48	4
12	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	43	3,5
13	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	45	3,7
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2,9
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
18	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45	3,7
19	5	4	4	5	3	5	2	3	4	4	3	3	45	3,7
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46	3,8
21	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	42	3,5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
23	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34	2,8
24	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	37	3,0
25	5	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	52	4,3
26	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	44	3,6
27	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	38	3,1
28	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	3,8
29	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	33	2,7
30	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	51	4,2
31	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	45	3,7
32	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	50	4,1
33	4	3	3	3	4	5	2	5	3	3	4	5	44	3,6
34	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
35	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	41	3,4
36	4	3	2	4	3	3	5	3	4	3	4	3	41	3,4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
38	3	4	4	2	3	3	4	5	4	4	5	5	46	3,8
39	4	3	2	4	4	4	5	4	3	3	3	3	42	3,5
40	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	43	3,5
Total	155	144	145	158	138	149	151	146	147	149	146	138	1766	147,16

Tabulasi Lingkungan Kerja (X₂)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total Y	Rata-Rata
1	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	49	4,0
2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	43	3,5
3	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	48	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4,2
5	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	39	3,2
6	5	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	4	45	3,7
7	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	49	4,0
8	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	33	2,7
9	3	4	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	47	3,9
10	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	41	3,4
11	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	48	4
12	4	2	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	38	3,1
13	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	41	3,4
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	47	3,9
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3
17	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	2	46	3,8
18	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	5	5	40	3,3
19	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	44	3,6
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3
21	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	39	3,2
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	45	3,7
23	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45	3,7
24	4	4	4	2	2	5	5	4	5	5	5	4	49	4,0
25	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	55	4,5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
27	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	42	3,5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
29	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	38	3,1
30	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	38	3,1
31	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	48	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	4,0
33	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	46	3,8
34	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	53	4,4
35	4	4	2	3	4	4	5	3	5	4	3	2	43	3,5
36	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	44	3,6
37	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	41	3,4
38	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	47	3,9
39	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	39	3,2
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58	4,8
Total	149	147	152	150	150	144	143	146	149	148	148	146	1772	147,66

Tingkat Capaian RespondenKeahlian (X₁)

NO	Kode	Jawaban					Jumlah	Skor	Rata-rata	TCR %	KET
		SS	S	N	TS	STS					
1	P1	7	22	10	1	0	40	155	3,875	77,5	Netral
2	P2	3	21	13	3	0	40	144	3,6	72	Netral
3	P3	4	21	11	4	0	40	145	3,625	72,5	Netral
4	P4	9	22	7	2	0	40	158	3,95	79	Netral
5	P5	3	15	19	3	0	40	138	3,45	69	Netral
6	P6	7	20	8	5	0	40	149	3,725	74,5	Netral
7	P7	6	21	11	2	0	40	151	3,775	75,5	Netral
8	P8	6	15	18	1	0	40	146	3,65	73	Netral
9	P9	3	23	12	2	0	40	147	3,675	73,5	Netral
10	P10	4	22	13	1	0	40	149	3,725	74,5	Netral
11	P11	4	19	16	1	0	40	146	3,65	73	Netral
12	P12	6	9	22	3	0	40	138	3,45	69	Netral
JUMLAH								1766	44,15	883	
RATA-RATA									3,67	73,58	Netral

Lingkungan Kerja (X₂)

NO	Kode	Jawaban					Jumlah	Skor	Rata-rata	TCR%	KET
		SS	S	N	TS	STS					
1	P1	8	14	17	1	0	40	149	3,72	74,5	Netral
2	P2	4	22	11	3	0	40	147	3,67	73,5	Netral
3	P3	5	24	9	2	0	40	152	3,8	76	Netral
4	P4	6	20	12	2	0	40	150	3,7	75	Netral
5	P5	9	15	13	3	0	40	150	3,75	75	Netral
6	P6	5	17	15	3	0	40	144	3,6	72	Netral
7	P7	5	18	12	5	0	40	143	3,57	71,5	Netral
8	P8	4	20	14	2	0	40	146	3,65	73	Netral
9	P9	8	16	13	3	0	40	149	3,72	74,5	Netral
10	P10	3	22	22	0	0	40	169	4,22	84,5	Setuju
11	P11	3	24	11	2	0	40	148	3,7	74	Netral
12	P12	3	23	11	3	0	40	146	3,65	73	Netral
JUMLAH								1793	44,82		
RATA-RATA									3,73	74,70	Netral

Kinerja Pegawai (Y)

NO	Kode	Jawaban					Jumlah	Skor	Rata-rata	TCR %	KET
		SS	S	N	T S	STS					
1	P2	8	27	5	0	0	40	163	4,07	81,5	Setuju
2	P2	5	29	6	0	0	40	159	3,97	79,5	Netral
3	P3	8	28	4	0	0	40	164	4,1	82	Setuju
4	P4	19	8	12	1	0	40	165	4,12	82,5	Setuju
5	P5	8	24	8	0	0	40	160	4	80	Setuju
6	P6	9	21	8	2	0	40	157	3,92	78,5	Netral
7	P7	9	22	9	0	0	40	160	4	80	Setuju
8	P8	10	16	13	1	0	40	155	3,87	77,5	Netral
9	P9	6	23	9	2	0	40	153	3,82	76,5	Netral
10	P10	13	16	8	3	0	40	159	3,97	79,5	Netral
11	P11	7	23	10	0	0	40	157	3,92	78,5	Netral
12	P12	8	19	13	0	0	40	155	3,87	77,5	Netral
JUMLAH								1907	47,67	953,5	
RATA-RATA									3,97	79,45	Netral

P9	Pearson Correlation	.479**	.884**	.556**	.441**	.141	.385*	.437**	.118	1	.567**	.288	.299	.703**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.004	.387	.014	.005	.470		.000	.072	.061	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.607**	.538**	.884**	.504**	.350*	.541**	.666**	.253	.567**	1	.440**	.355*	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.027	.000	.000	.116	.000		.005	.025	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	.114	.217	.352*	.108	.357*	.168	.327*	.386*	.288	.440**	1	.706**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.483	.179	.026	.509	.024	.300	.039	.014	.072	.005		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12	Pearson Correlation	.136	.253	.366*	.035	.603**	.300	.199	.681**	.299	.355*	.706**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.402	.116	.020	.831	.000	.060	.217	.000	.061	.025	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kea hlia n	Pearson Correlation	.709**	.687**	.744**	.603**	.527**	.703**	.621**	.507**	.703**	.849**	.563**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

P7	Pearson Correlation	.191	.402*	.187	.028	.188	.732**	1	.561**	.212	.237	.081	.042	.555**
	Sig. (2-tailed)	.237	.010	.249	.862	.246	.000		.000	.190	.142	.619	.797	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.220	.340*	.443**	.292	.368*	.706**	.561**	1	.085	.161	.193	.242	.647**
	Sig. (2-tailed)	.173	.032	.004	.068	.019	.000	.000		.600	.322	.233	.133	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.501**	.284	-.008	.085	.301	.383*	.212	.085	1	.515**	.072	-.034	.491**
	Sig. (2-tailed)	.001	.076	.960	.603	.059	.015	.190	.600		.001	.657	.836	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.398*	.392*	.327*	.163	.141	.375*	.237	.161	.515**	1	.577**	.447**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.011	.012	.040	.315	.386	.017	.142	.322	.001		.000	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	.124	.347*	.496**	.144	-.042	.332*	.081	.193	.072	.577**	1	.853**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.448	.028	.001	.374	.799	.037	.619	.233	.657	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12	Pearson Correlation	.092	.340*	.588**	.202	.097	.275	.042	.242	-.034	.447**	.853**	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.573	.032	.000	.211	.552	.085	.797	.133	.836	.004	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.651**	.723**	.640**	.517**	.503**	.761**	.555**	.647**	.491**	.634**	.541**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.535	.196	.778	.190	.104	.530	.801	.515	.619	.000	.057	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson	.220	.289	.093	.016	.183	.234	.000	-.018	.129	.762**	1	.544**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.172	.070	.567	.924	.258	.146	1.000	.913	.426	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12	Pearson	.333*	.125	.033	.099	.166	.161	.157	-.027	.196	.304	.521**	1
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.036	.441	.842	.543	.306	.320	.334	.869	.226	.057	.001	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja Pegawai	Pearson	.574**	.648**	.523**	.499**	.548**	.668**	.459**	.464**	.521**	.466**	.544**	.481**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.003	.003	.001	.002	.000	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas

Keahlian (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	12

Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	12

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	12

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.31312535
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.082
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keahlian	.937	1.067
	Lingkungan Kerja	.937	1.067

- Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.237	4.389		1.193	.240
Keahlian	.057	.078	.123	.740	.464
Lingkungan Kerja	-.102	.084	-.203	-1.224	.229

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.303 ^a	.092	.043	4.428	1.980

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.434	3.958		.868	.389
Keahlian (X1)	.372	.116	.325	3.207	.002
Lingkungan Kerja (X2)	.657	.110	.658	.5.989	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.434	3.958		.868	.389
Keahlian (X1)	.372	.116	.325	3.207	.002
Lingkungan Kerja (X2)	.657	.110	.658	.5.989	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2482.682	2	1241.341	109.816	.000 ^b
	Residual	644.318	57	11.304		
	Total	3127.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.787	3.362

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Ttabel

Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688


Ftabel

$\alpha = 0,05$	df ₁ =(k-1)							
df ₂ =(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199.500	215.70 7	224.583	230.162	233.98 6	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180





Lampiran Surat Keputusan Pembimbing



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1 - Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

SURAT KEPUTUSAN
Nomor : 1368 / KEP /IL.3/AU/F/2023

TENTANG :
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023 / 2024

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

Menimbang : 1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

Mengingat : 1. AD dan ART Muhammadiyah
2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

MEMUTUSKAN


Menetapkan
Pertama : Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;
Nama : CRISTIA ANANDA
Bp/NPM : 20070035
Prodi : Manajemen

Judul Tugas Akhir/Skripsi :
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas

Kedua : Menunjuk :
1. Nurhaida, SE, MM Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
2. Usmiar, SE, M.Si Ditugaskan Sebagai Pembimbing II

Ketiga : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang
Pada tanggal : 14 Jumadil Akhir 1445 H
27 Desember 2023





DEW. W. Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465

Tembusan:
1. Rektor UM Sumbar
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Website : www.fekon.umsb.ac.id
Email : fekonumsb02@gmail.com

Telp : (0751) 4851262
Padang 25172

Lampiran Konsultasi Bimbingan














UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI


Kampus 1 Jln. Pasa Kandang No. 4 Kota Tangah, Padang

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : CRISTIA ANANDA
 N I M : 20070035
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : S1
 Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	29-12-2023	Perbaiki sesuai arahan		
2.	8-1-2024	Perbaiki dan tambahkan di bagian		
3.	10/1-2024	Perbaiki penulisan dan ke-3		
4.	12/1-2024	Perbaiki sesuai coretan - Perbaiki Revisi 1		
5.	15/1-2024	ACC Seminar Proposal		
6.	16/1-2024	ACC Lempro		
7.	1/3-2024	Perbaiki dan + Lampiran		
8.	4/3-2024	Perbaiki pembahasan		
9.	5/3-2024	Lanjutan Re- Pbb-II		
10.	5/3-2024	ACC Semhas		

Padang,



Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465

Padang, 25/3/2024

Website : www.fekon.umsb.ac.id Telp : (0751) 4851262
 Email : fekonumsb02@gmail.com Padang 25172



UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1, Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tangah, Padang

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : CRISTIA ANANDA
N I M : 20070035
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : S1
Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	5/3-2024	Acc Semhas		
2.	8/5-2024	Kembali Bab IV		
3.	13/5-2024	Acc kompre		
4.	13/5-2024	ACE Kompre		
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

Padang,
Pjs. Dekan

Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465

Lampiran Persetujuan Seminar Proposal

PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL
Telah disetujui untuk Seminar Proposal Penelitian


PENGARUH KEAHLIAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DIPUSKESMAS

NAMA : CRISTIA ANANDA
NIM : 2070035
PRODI : MANAJEMEN

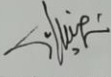
Padang 15 Januari 2024

Disetujui Oleh:

Pembimbing1

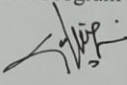

(Nurhaida, SE,MM)

Pembimbing2


(Usmiar, SE, M, Si)

Diketahui

Ketua Program Studi


(Usmiar, SE, M, Si)

PERSETUJUAN SEMINAR HASIL
Telah disetujui untuk Seminar Hasil Penelitian

PENGARUH KEAHLIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS PATAMUAN KABUPATEN
PADANG PARIAMAN

NAMA : CRISTIA ANANDA
NIM : 20070035
PRODI : MANAJEMEN

Padang, 6 Maret 2024

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1



(Nurhaida, SE,MM)

Pembimbing 2



(Usmiar, SE, M.Si)

Diketahui

Ketua Program Studi



(Usmiar, SE, M.Si)

PERSETUJUAN KOMPREHENSIF
Telah disetujui untuk komprehensif

PENGARUH KEAHLIAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PUSKESMAS PATAMUAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN

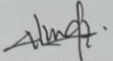
NAMA : CRISTIA ANANDA

NIM :20070035

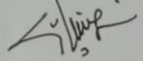
PRODI : MANAJEMEN

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1

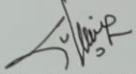

(Nurhaida, SE,MM)

Pembimbing 2


(Usmiar, SE, M,Si)

Diketahui

Ketua Program Studi


(Usmiar, SE, M.Si)



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
 Nomor : 648/KET /II.3.AU/D/2024

Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : ***Cristia Ananda***
 N I M : 20070035
 Program Studi : SI Manajemen
 Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

**“PENGARUH KEAHLIAN DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 PADA PUSKESMAS PATAMUAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN”.**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.

Mengetahui,
 Dekan



Padang, 27 Mei 2024
 Operator Fakultas Ekonomi



Putri Puteri Sari, S. E., M.Si
 NBM. 11 667 55

Ratna Sari, S. Kom
 NIK. 21022017

Lampiran Surat Selesai Penelitian

	PEMERINTAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN DINAS KESEHATAN UPTD PUSKESMAS PATAMUAN Jln Kabun Pondok Duo Kec. Patamuan Kode Pos 25574 Email : puskesmaspatamuan2018@gmail.com	
---	---	---

Nomor	: 005 /050 /PKM-PTM /III/ 2024	Patamuan, 1 Maret 2024
Lampiran	: -	
Perihal	: Surat Keterangan Penelitian.	

Kepada Yth. :
 Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Muhammadiyah
 Sumatera Barat
 Di
 Tempat


Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala UPTD Puskesmas Patamuan merangkan bahwa :

Nama	: Cristia Ananda
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata Satu (S1)
Universitas	: Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Telah melaksanakan penelitian sejak tanggal 5-29 Februari 2024 dengan judul "Pengaruh Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas".

Demikianlah surat ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagai mana mestinya.

Kepala UPTD Puskesmas Patamuan



Elmispendiriya Gusna, S.SiT, M.Keb
NIP.19761029 200212 2 001