



Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar

Fara Sagita¹, Parmin²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

farasagita123@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: September 15th 2023

Accepted: September 18th 2023

Published: October 4th 2023

Keywords:

*Profesionalisme Kerja,
Lingkungan Kerja Non
Fisik, Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Puskesmas Karanganyar sebanyak 47 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dengan pengisian kuesioner dan pengolahan data menggunakan program SPSS 23.00 For Windows. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan sampling jenuh. Hasil uji T menunjukkan bahwa profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 85,4% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 14,6% (100%-85,4%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting bagi suatu perusahaan atau instansi dalam menciptakan suatu organisasi yang idealis. Kualitas sumber daya manusia yang baik penting dimiliki oleh setiap organisasi agar pekerjaan yang telah direncanakan bisa terpenuhi atau tercapai dengan baik yang dapat meningkatkan pelayanan publik. Salah satu pelayanan publik dibidang kesehatan adalah Puskesmas. Puskesmas memiliki tanggung jawab untuk melakukan kesadaran pola hidup sehat kepada masyarakat. Karena itu Puskesmas harus memberikan kualitas pelayanan yang baik bagi masyarakat dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu Puskesmas yang ada di Kabupaten Kebumen adalah Puskesmas Karanganyar. Puskesmas Karanganyar terletak Kecamatan Karanganyar Kabupaten Kebumen. Puskesmas memiliki letak yang strategis yaitu berada

dekat dengan pusat keramaian sehingga masyarakat yang berkunjung tidak sulit untuk mencapai lokasi. Peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat di perlukan untuk menunjang kinerja pegawai yaitu adanya tenaga medis dan tenaga non medis. Sumber daya manusia tersebut sangat berperan dalam mendukung pelayanan kesehatan di Puskesmas Karanganyar. Oleh karena itu, Puskesmas Karanganyar harus memperhatikan kinerja pada pelayanan kesehatan. Semakin baik kinerja yang di dihasilkan akan menimbulkan rasa percaya masyarakat pada Puskesmas Karanganyar.

Kinerja menurut Mangkunegara (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Tata Usaha dan Bidan Puskesmas Karanganyar kinerja pegawai ASN sudah baik, dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Berdasarkan kualitas kerja para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah dicapai sesuai ketentuan Puskesmas. Dibuktikan dengan seorang Dokter akan melakukan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan medis pada pasien dengan pengetahuan medis dan rasa kemanusiaan. Perawat bekerja sesuai dengan petunjuk Dokter untuk mengurus dan membantu pasien dalam pemeriksaan kesehatan dan perawatan medis. Seorang bidan melakukan pemeriksaan selama masa kehamilan, termasuk memantau kesehatan fisik dan psikis ibu hamil. Dalam kuantitas kerja para pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaannya. Dengan adanya tugas baru para pegawai melaksanakan sosialisasi terlebih dahulu. Sehingga dalam melaksanakan program-program yang menjadi tanggung jawab Puskesmas dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat sudah dilaksanakan dan terselesaikan sesuai target yang telah ditentukan dan dalam kurun waktu tertentu dengan baik.

Tabel 1. Capaian Kinerja SPM Bidang Kesehatan Puskesmas Karanganyar Bulan September 2022

No	Pelayanan	Target (%)	Capaian(%)
1	Kesehatan Ibu hamil dan bersalin	100%	100%
2.	Kesehatan usia lanjut	100%	64,5%
3.	Kesehatan penderita hipertensi	100%	71,7%
4.	Kesehatan penderita Diabetes Melitus	100%	87,9%
5.	Kesehatan orang terinfeksi HIV	100%	100%

Sumber: Puskesmas karanganyar, 2022

Puskesmas Karanganyar memiliki kinerja yang baik, hal ini dibuktikan dari pencapaian kinerja dengan melihat penyelesaian program-program pelayanan Kesehatan pada bulan September 2022. Pada Puskesmas Karanganyar terdapat target SPM (Standar Pelayanan Minimal) antara lain: pelayanan kesehatan ibu hamil dan bersalin, kesehatan pada usia lanjut, kesehatan penderita hipertensi, kesehatan penderita Diabetes Meilitus, dan pelayanan kesehatan orang terinfeksi HIV. Hal ini dikarenakan pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar dituntut untuk selalu mencapai sasaran kinerja yang dinilai setiap akhir bulan tujuannya untuk mengevaluasi apakah program-program yang telah diberikan Dinas Kesehatan telah tercapai atau belum. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar antara lain profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja.

Menurut Wirjayanti (2014) pegawai yang profesional adalah pegawai yang diandalkan, bertanggungjawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Tata Usaha dan Bidan Puskesmas Karanganyar, pegawai ASN memiliki sikap profesionalisme yang sudah baik. Dilihat dari kemampuan pegawai pada Puskesmas Karanganyar dalam bekerja mengedepankan profesionalisme kerja. Pegawai melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Dibuktikan dengan tenaga medis melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan prosedur yang telah ditetapkan. Dilihat dari kualitas pegawai yang profesional yaitu saat pegawai melakukan rolling sesuai dengan jam kerja atau bahkan lebih awal, dengan demikian pasien akan terus mendapatkan perawatan yang maksimal dari tenaga medis. Dalam menjalankan fungsinya sebagai pemberi pelayanan kesehatan bagi masyarakat Puskesmas Karanganyar telah dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai dan di dukung oleh tenaga kesehatan seperti Dokter umum, Dokter gigi, bidan, perawat, nutrisisionis, dan Asisten Apoteker. Profesionalisme kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar dapat dilihat dari jumlah SDM (Sumber Daya Manusia) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan ketentuan yang berlaku di Puskesmas Karanganyar. Dibuktikan dengan sikap profesionalisme kerja pegawai dalam menangani pasien dimana satu tenaga medis dapat melaksanakan tugas untuk menjaga beberapa pasien dalam satu ruangan. Jumlah sumber daya manusia yang tepat akan memaksimalkan potensi yang dimiliki sehingga kinerjanya akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yang dimaksud adalah hubungan yang baik dengan atasan, hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Tata Usaha dan Bidan Puskesmas Karanganyar, lingkungan kerja non fisik pada Puskesmas Karanganyar sudah baik. Lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan yang tercipta, hal tersebut membuat komunikasi menjadi lebih baik sehingga antar pegawai maupun dengan atasan memiliki hubungan yang baik. Dibuktikan pada saat melaksanakan kerja sama tim atau melaksanakan kegiatan di luar Puskesmas Karanganyar. Contohnya dengan adanya kegiatan pertemuan evaluasi SPM (standar pelayanan minimal) dan perencanaan kembali program SPM tersebut dan diadakannya rapat mengenai pencaangan dan pelaksanaan Bulan Imunisasi Anak Nasional (BIAN). Dengan diadakannya kegiatan tersebut dapat menciptakan hubungan yang baik dan dengan adanya hubungan antar pegawai yang baik maka akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2013), Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Tata Usaha dan Bidan Puskesmas Karanganyar disiplin kerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar cukup baik. Pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan. Pegawai dalam menjalankan tugasnya menggunakan peralatan dan perlengkapan yang ada di Puskesmas Karanganyar sesuai dengan SOP (standar operasional) karena prosedur yang ditetapkan menjadi standar internal bagi Puskesmas Karanganyar sebagai acuan para pegawai. Pegawai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dengan mengerjakan secara maksimal dan tepat waktu. Dibuktikan dengan pegawai yang menyelesaikan program SPM (standar pelayanan minimal) yang di nilai setiap akhir bulan secara maksimal, pegawai membuat data dari hasil penyelesaian program pelayanan kesehatan yang telah dilaksanakan. Dengan pegawai yang mengerjakan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target instansi akan tercapai.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada penelitian ini di batasi pada indikator yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) antara lain:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Jangka waktu
4. Pengawasan
5. Hubungan antar pegawai

Profesionalisme Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012), profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Profesionalisme kerja pada penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Siagian (2010) antara lain:

1. Kemampuan
2. Kualitas
3. Sarana dan prasarana
4. Jumlah SDM (Sumber daya manusia).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yang dimaksud adalah hubungan yang baik dengan atasan, hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Siagian (2014) antara lain:

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerja sama antar karyawan.

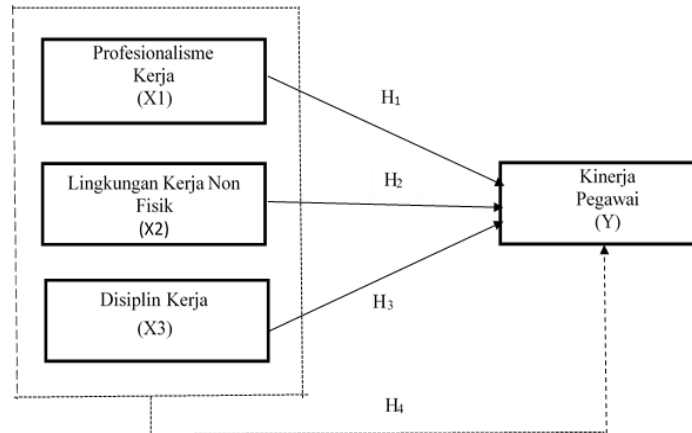
Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Disiplin pada penelitian ini dibatasi oleh indikator yang dikemukakan oleh Soejono (2002) antara lain:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Model Empiris dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori diatas dengan judul penelitian “Pengaruh profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar”, peneliti menggambarkan model penelitian dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis Penelitian

- H₁:** Diduga profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar.
- H₂:** Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar.
- H₃:** Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Pada Puskesmas Karanganyar.
- H₄:** Diduga profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar.

Metode Penelitian

Pada penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian yang digunakan adalah Profesionalisme kerja (X_1), Lingkungan kerja non fisik (X_2), Disiplin kerja (X_3), dan Kinerja pegawai (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar yang berjumlah 47 orang. Populasi dan Sampel pada penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Puskesmas Karanganyar yang berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara: 1) wawancara; 2) Kuesioner; 3) Studi Pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS 23,00 for windows*. Teknik analisis data menggunakan dua jenis cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis data secara Statistik meliputi: 1) Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas); 2) Uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas); 3) Uji analisis linear berganda; 4) Uji Hipotesis (uji t secara parsial, uji t secara simultan, dan uji koefisien determinasi R^2).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dengan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. $df: 47-2= 45$. Maka dapat dilihat pada tabulasi r tabel dengan jumlah 45 dan tingkat signifikan 2 arah diperoleh r tabel 0,287.

Uji Validitas Variabel Profesionalisme Kerja

Uji validitas variabel profesionalisme kerja peneliti sajikan dalam bentuk Tabel IV-5 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Profesionalisme Kerja

No.	Item Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0,779	0,287	Valid
2	Butir 2	0,741	0,287	Valid
3	Butir 3	0,576	0,287	Valid
4	Butir 4	0,795	0,287	Valid
5	Butir 5	0,748	0,287	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Profesionalisme Kerja menunjukan bahwa semua instrumen Profesionalisme Kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga ke-lima item butir pernyataan variabel Profesionalisme Kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Uji validitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik peneliti sajikan dalam bentuk Tabel IV-6 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Item Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0,600	0,287	Valid
2	Butir 2	0,646	0,287	Valid
3.	Butir 3	0,769	0,287	Valid
4.	Butir 4	0,650	0,287	Valid
5	Butir 5	0,660	0,287	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukan bahwa semua instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga ke-lima item butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Uji validitas variabel Disiplin Kerja peneliti sajikan dalam bentuk Tabel IV-7 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Butir 1	0,694	0,287	Valid
2	Butir 2	0,697	0,287	Valid
3	Butir 3	0,711	0,287	Valid
4	Butir 4	0,799	0,287	Valid
5	Butir 5	0,515	0,287	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja menunjukan bahwa semua instrumen Disiplin Kerja dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga ke-lima item butir pernyataan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Uji validitas variabel Kinerja Pegawai peneliti sajikan dalam bentuk Tabel IV-8 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	Item Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	Butir 1	0,659	0,287	Valid
2	Butir 2	0,572	0,287	Valid
3	Butir 3	0,407	0,287	Valid
4	Butir 4	0,674	0,287	Valid
5	Butir 5	0,686	0,287	Valid
6	Butir 6	0,747	0,287	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Kinerja Pegawai menunjukan bahwa semua instrumen Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga ke-enam item butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan, jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach Alpha	r alpha	Keteranga
1	Profesionalisme Kerja (X ₁)	0,780	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,645	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X ₃)	0,684	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,650	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* hasil perhitungan $> 0,60$ dalam penelitian ini memenuhi asumsi reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinearitas dalam

model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan mempunyai angka tolerance $\geq 0,10$.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

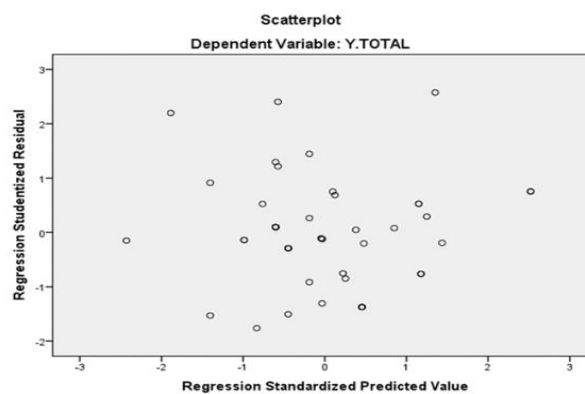
Variabel	Tolerance	VIF
Profesionalisme Kerja	0,300	3,329
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,559	1,790
Disiplin Kerja	0,232	4,317

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Collinearity Statistic* menunjukkan angka *Tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



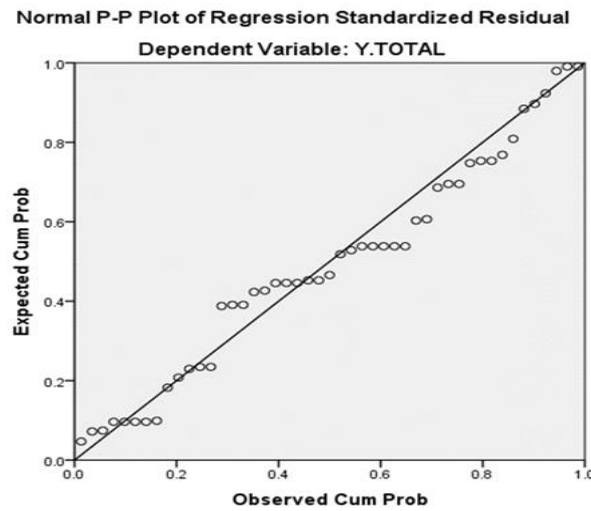
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar grafik uji heterokedastisitas diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Gambar 3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Sd. Error	Beta	T	
1 (Constant)	0,864	1.123		.770	,446
X1. TOTAL	0,269	0,106	0,261	2.534	,015
X2. TOTAL	0,326	0,090	0,273	3.617	,001
X3. TOTAL	0,532	0,125	0,499	4.257	,000

a. Dependent Variabel: Y TOTAL

Sumber: Data Primer Diolah,2022

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y=0,864+0,269X1+0,326X2+0,532X3+e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 0,864, diartikan bahwa jika ada pengaruh dari profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai ASN mempunyai nilai 0,864.
2. Koefisien regresi untuk variabel profesionalisme kerja (X_1) sebesar 0,269, artinya jika profesionalisme kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,269 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan

positif antara Profesionalisme kerja dengan kinerja pegawai, semakin baik profesionalisme kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,326, artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,326 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan kinerja pegawai, semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik maka semakin meningkat kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,532, artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,532 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai, semakin baik Disiplin Kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial atau individu antara variabel bebas (profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat kinerja pegawai dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$). Berikut adalah hasil analisis uji hipotesis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Hipotesis
Profesionalisme Kerja	2,534	2,016	0,015	H ₁ diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik	3,617	2,016	0,001	H ₂ diterima
Disiplin Kerja	4,257	2,016	0,000	H ₃ diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis untuk variabel profesionalisme kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena nilai t hitung sebesar 2,534 > t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansinya sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena nilai t hitung sebesar 3,617 > t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis untuk variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena nilai t hitung sebesar 4,257 > t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima.

Uji Hipotesis secara Simultan

Uji F adalah untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis uji hipotesis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Regresi Uji F

Model	<i>Surn of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regresion	199.084	3	66.361	90,434	.000 ^b
Residual	31.554	43	,734		
Total	230.638	46			

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara simultan di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 90,434 dengan nilai signifikan 0,000 karena nilai F Hitung sebesar $90,434 > F$ tabel 2,82 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dapat diterima

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,929 ^a	0,863	0,854	0,85663

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,854 artinya 85,4 % kinerja dipengaruhi oleh variabel Profesionalisme kerja (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), dan Disiplin kerja (X3), sedangkan sisanya 14,6% ($100\% - 85,4\%$) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme kerja terhadap Kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil t hitung sebesar $2,534 > t$ tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansinya sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar, sehingga hipotesis 1 dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai ASN Puskesmas Karanganyar

Hipotesis ke-dua yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar $3,617 > t$ tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar, sehingga hipotesis 2 dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Puskesmas Karanganyar

Hipotesis ke-tiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar $4,257 > t$ tabel sebesar $2,016$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar, hipotesis 3 dapat diterima

Pengaruh Profesionalisme kerja, Lingkungan kerja non fisik, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Puskesmas Karanganyar

Hipotesis ke-empat yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar dengan nilai diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $90,434$ dengan nilai signifikan $0,000$ karena nilai F_{hitung} sebesar $90,434 > F_{tabel}$ $2,82$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar, sehingga hipotesis 4 dapat diterima.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Dengan adanya sikap profesionalisme kerja yang tinggi dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat dibentuk yaitu dengan menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, harmonis, dan menciptakan serta meningkatkan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Dengan meningkatkan disiplin kerja akan berdampak kepada kinerja pegawai yang lebih baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di Puskesmas Karanganyar. Oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian, misalnya di instansi luar kota Kebumen.
2. Penelitian ini hanya membatasi variabel profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai ASN, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan variabel lain karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar, maka implikasi praktis dari penelitian ini adalah:

1. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Oleh karena itu, Puskesmas Karanganyar diharapkan dapat meningkatkan atau mempertahankan sikap profesionalisme kerja yang dimiliki pegawai, dengan adanya profesionalisme kerja yang tinggi dapat berimplikasi pada kinerja pegawai. Puskesmas Karanganyar perlu meningkatkan profesionalisme kerja pegawai dengan cara memberikan motivasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan *mentoring*/pelatihan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki. Dengan adanya kegiatan *mentoring* / pelatihan para pegawai lebih mampu untuk membuat atau mengambil keputusan secara bijak dan baik. Selain itu tersedianya berbagai informasi baru mengenai program yang berkaitan dengan bidang pekerjaan sehingga dapat dimanfaatkan untuk menumbuhkan kemampuan, baik secara intelektual maupun teknis.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai perlunya mempertahankan lingkungan kerja non fisik yang baik. Puskesmas Karanganyar perlu mendukung hal ini dengan menciptakan suasana lingkungan kerja pegawai yang membuat suasana aman, nyaman dan menyenangkan serta menjalin hubungan kerja yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan acara-acara lain yang dapat mempererat hubungan antar pegawai, misalnya *outbond* yang memiliki tujuan agar dapat mengakrabkan pegawai dan memperkuat kerjasama. Selain itu bisa melakukan senam pagi yang dilakukan setiap satu minggu sekali agar hubungan antar pegawai dan atasan lebih akrab dan dengan begitu lingkungan kerja pada Puskesmas Karanganyar akan lebih baik.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Oleh karena itu, Puskesmas Karanganyar diharapkan dapat meningkatkan atau mempertahankan sikap disiplin kerja yang dimiliki pegawai, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dapat berimplikasi pada kinerja pegawai. Disiplin kerja yang harus ditingkatkan pegawai yaitu pegawai mampu menaati

semua peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh Puskesmas Karanganyar. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan reward bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi penting dipertimbangkan agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja dan dapat menjadi contoh bagi pegawai lainnya. Pemberian reward berupa insentif bagi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik perlu mendapatkan perhatian agar dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, profesionalisme kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Karanganyar. Hal ini berarti semakin tinggi profesionalisme akan diikuti secara langsung dengan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja yang baik maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai yang akan diberikan oleh Puskesmas Karanganyar.

Referensi

- Ambarasih, N. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pns Di Uptd Puskesmas Adimulyo Kabupaten Kebumen. *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Arianti, R. K. (2013). Pengaruh profesionalisme, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja nurse dan caregiver Indonesia. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 152482.
- Hanifah, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Prembun. *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 6*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedjono, I. (2002). *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Wirjayanti, F. (2014) Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.