



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Wosu

The Influence of Human Resources Development and Working Environment on the Performance of Employees at Uptd Puskesmas Wosu

Nabila^{1*}, Idris², Risnawati³, Mohammad Riswandi Pelawa⁴

¹⁻⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako Palu, Sulawesi Tengah, Indonesia

*Email Korespondensi: nabilareal8765@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 27 Feb, 2025

Revised: 05 Apr, 2025

Accepted: 30 Apr, 2025

Kata Kunci:

Pengembangan SDM,
Lingkungan Kerja, Kinerja
Pegawai

Keywords:

Human Resources
Development, Working
Environment, Employee
Performance

Doi: [10.56338/jks.v8i4.7428](https://doi.org/10.56338/jks.v8i4.7428)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Wosu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Wosu yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data, persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut $Y = 21,590 + 0,611.X_1 + 0,693.X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pegawai UPTD Puskesmas Wosu. Kemudian secara parsial baik variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia maupun Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Wosu. Koefisien determinasi memperlihatkan nilai R Square sebesar 0,498 yang menunjukkan bahwa 49,8% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of human resource development and the working environment on the quality performance of employees at UPTD Puskesmas Wosu. The numbers of sample used in this research were all 80 UPTD employees. The sampling technique uses saturated samples. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. According to the analysis, the regression equation obtained is as follows $Y = 21.590 + 0.611.X_1 + 0.693.X_2$. Thus, the results of this research indicate that Human Resource Development and Work Environment simultaneously have a significant effect on the employee performance at UPTD Puskesmas Wosu. Partially, both the Human Resource Development and Working Environment variables have a significant effect on the performance. As seen from the coefficient of determination where an R Square value of 0.498 indicates that 49.8% of employee performance variables are influenced by Human Resource Development and Working Environment variables, while the remaining 50.2% is influenced by other factors which is not examined in this research.

PENDAHULUAN

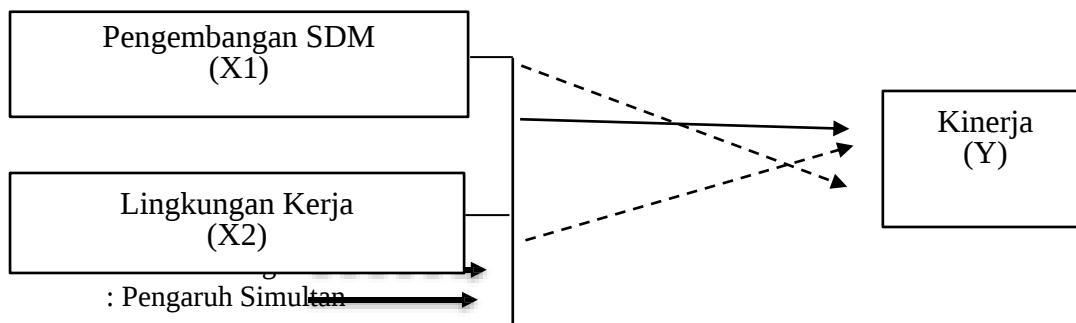
Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi setiap organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Melihat pentingnya peran Puskesmas Wosu dalam mencapai target kesehatan masyarakat, masalah kinerja pegawai menjadi sangat relevan untuk diinvestigasi. Fenomena variabilitas kinerja di antara pegawai menunjukkan adanya hambatan atau faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan suatu pemahaman yang lebih mendalam terkait pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor kunci yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Wosu.

Menurut Rivai dalam (Saputra dkk., 2020) Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif dianggap sebagai faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Wosu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Wosu”.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kausal dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program *software statistical product and service solution* (SPSS) versi 25 dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Determinasi, Uji t (Uji Signifikansi Parsial), dan Uji F (Uji Serempak).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan kehandalan alat ukur dalam mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat

adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019: 189-190).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Nilai Corrected-Item Total Correlation	R Kritis	Keterangan
1	Pengembangan SDM (X1)	Pendidikan	X1.1	0,733	0,30	Valid
			X1.2	0,846	0,30	Valid
			X1.3	0,924	0,30	Valid
2		Pelatihan	X1.4	0,745	0,30	Valid
			X1.5	0,918	0,30	Valid
			X1.6	0,884	0,30	Valid
3	Lingkungan Kerja (X2)	Suasana Kerja	X2.1	0,496	0,30	Valid
			X2.2	0,838	0,30	Valid
			X2.3	0,729	0,30	Valid
4		Hubungan dengan rekan kerja	X2.4	0,749	0,30	Valid
			X2.5	0,677	0,30	Valid
			X2.6	0,676	0,30	Valid
5		Fasilitas Kerja	X2.7	0,680	0,30	Valid
			X2.8	0,649	0,30	Valid
			X2.9	0,621	0,30	Valid
6	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Y.1	0,628	0,30	Valid
			Y.2	0,515	0,30	Valid
			Y.3	0,746	0,30	Valid
7		Kuantitas Kerja	Y.4	0,802	0,30	Valid
			Y.5	0,826	0,30	Valid
			Y.6	0,538	0,30	Valid
8		Tanggung Jawab	Y.7	0,528	0,30	Valid
			Y.8	0,803	0,30	Valid
			Y.9	0,700	0,30	Valid
9		Kerjasama	Y.10	0,646	0,30	Valid
			Y.11	0,726	0,30	Valid
			Y.12	0,718	0,30	Valid
10		Inisiatif	Y.13	0,558	0,30	Valid
			Y.14	0,495	0,30	Valid
			Y.15	0,532	0,30	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas sebagaimana terurai pada Tabel 3.4 terbukti bahwa seluruh item pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid. Hal ini disebabkan karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* (Korelasi total) semua indikator penelitian lebih besar dan bernilai positif terhadap r-kritis sebesar 0,30.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2013) uji reliabilitas ini dilakukan dengan melalui uji statistik *cronbach alpha* (α). Satu variabel dikatakan *reliabel* jika menggunakan nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,60$. Sebaliknya, jika nilai *cronbach alpha* (α) $< 0,60$ maka variabel dinyatakan tidak *reliabel*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Alpha	Items
1	Pengembangan SDM (X1)	0,915	Reliabel
2	Lingkungan kerja (X2)	0,851	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,902	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas bahwa nilai tersebut diatas menunjukkan tingkat konsistensi fungsi ukur dari keseluruhan variabel (pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Karena nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka instrumen ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov- Smirnov (K-S) (Ghozali, 2011).

		Unstandardized
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Std. Deviation		3.84736662
Most Extreme Differences	Absolute	.068
Positive Negative		
Test Statistic		.034

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel hasil diatas menunjukkan nilai sebesar 0,200, ini berarti nilai asymp sig. (2-tailed) yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021: 157) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinear dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

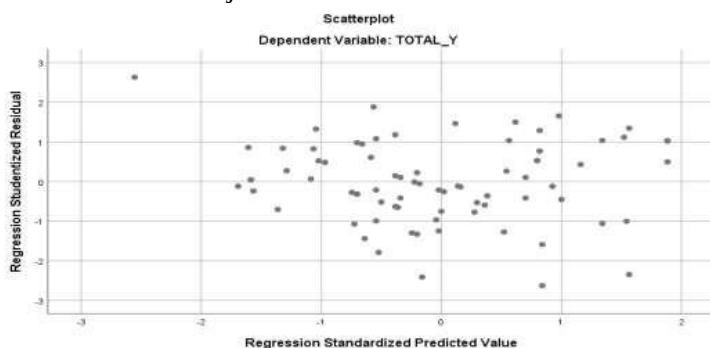
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independent	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Pengembangan SDM	0,891	1,123	Non Multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja	0,891	1,123	Non Multikolinearitas

Berdasarkan Data di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $\leq 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai $VIF \geq 10$.

Uji heteroskedastisitas

Ghozali (2021: 178) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar diatas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706a	.498	.485	3.897

a. Predictors: (Constant), LingkunganX2, PengembanganX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,681. Hal ini berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 49,8% dan sisanya sebesar 50,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji Serempak (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengidentifikasi model regresi apakah memiliki kelayakan (kuat) atau sebaliknya tidak layak (lemah) dalam menjelaskan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Serempak)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1159.011	2	579.506	38.159	.000b
	Residual	1169.376	77	15.187		
	Total	2328.388	79			

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. Predictors: (Constant), LingkunganX2, PengembanganX1

Uji statistik F untuk menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) atau terikat. Berdasarkan hasil uji serempak menunjukkan bahwa nilai $\text{sig } 0,000 < (\alpha) = 0,05$ maka variabel harga dan kualitas produk secara serempak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Pengembangan SDM) dan X2 (Lingkungan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara parsial.

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.590	4.868		4.435	.000
PengembanganX1	.611	.143		4.267	.000
LingkunganX2	.693	.120	.365	5.782	.000
			.120		

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui Hasil uji parsial variabel Pengembangan SDM (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 \leq (\alpha) 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji parsial Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,00 \leq (\alpha) = 0,05$ maka dengan demikian variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Wosu. Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Wosu. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Wosu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfandi, F., & Razak, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4.
- Duliyansyah, Musmuliadi, & Djiu, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (Jimap)*, 2.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesembilan : Jakarta)*. Pt Bumi Aksara.
- Kodja, F. M., Jabid, A. W., & Soleman, M. M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 1. <https://doi.org/10.54066/Jurma.V1i2.927>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.