

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Eban Kabupaten Timor Tengah Utara

Vincensius Henrico Noraldi Kelana¹⁾, Liling Listyawati²⁾, Anita Asnawi³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: aldydalopez03@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Eban Kabupaten Timor Tengah Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Jumlah responden pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Eban yang berjumlah 65 orang dan merupakan populasi tenaga kesehatan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik seperti regresi linier berganda, uji t, uji f, dan determinan koefisien yang diolah melalui SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 0,311 + 0,353 X_1 + 0,543 X_2$. Hasil uji t untuk fasilitas kerja adalah $0,137 > 0,05$ yang berarti fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Sementara lingkungan kerja mendapat hasil $0,000 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil uji F penelitian ini mendapat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work facilities and work environment on health professional's work passion at Eban PHC, North Central Timor Regency. This is quantitative research that uses questionnaire as an instrument data collection. Respondents were selected with a total population of health professionals at Eban PHC, which are 65 of them. The analysis technique uses statistical approaches such as multiple linear regression, t test, F test and determinant coefficient which are processed by SPSS 25. The results showed that the equation of multiple linear regression obtained $Y = 0,311 + 0,353 X_1 + 0,543 X_2$. While t test for work facilities to work passion obtained the equal to $0,137 > 0,05$, which means that work facilities significantly not affecting health professional's work passion. Whereas t test for work environment to work passion obtained the equal to $0,000 < 0,05$, thus the work environment significantly affecting health professional's work passion. F test for the research obtained the significance value $0,000 < 0,05$, which concluded that work facilities and work environment simultaneously affecting health professional's work passion.

Keywords: Work Facilities, Work Environment, Work Passion

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dan penanganan yang tidak tepat akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pun setiap *founder* selalu mengupayakan dan mengharapkan pegawainya memiliki kapabilitas, dorongan, serta semangat yang tinggi untuk mampu menyelesaikan

seluruh beban pekerjaan yang diberikan. Maka perusahaan atau organisasi berusaha memberikan lebih banyak sorotan terhadap SDM yang berada di lingkungan tersebut

Pada instansi kesehatan kualitas SDM kesehatan turut dapat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan. Berdasarkan Araujo (2021) pada penelitian yang dilakukan di Puskesmas Semen Kediri, faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Puskesmas (Araujo, 2021). Lingkungan kerja dan fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga diperlukan lingkungan dan fasilitas kerja yang kondusif untuk mendorong semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berlaku juga pada instansi kesehatan, khususnya untuk mencapai pelayanan kesehatan yang optimal suatu instansi kesehatan perlu memiliki tenaga kesehatan yang kompeten. Puskesmas merupakan salah satu pusat kesehatan yang diupayakan pemerintah. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.75 tahun 2014, definisi puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang mengupayakan kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dimana lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif demi mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Dengan fasilitas kerja yang kondusif dapat mempermudah proses pelayanan tenaga kesehatan kepada masyarakat. Munawirsyah (2017) menyatakan fasilitas kerja merupakan semua yang dimanfaatkan dan ditempati oleh pegawai demi kelancaran pekerjaan. Kekurangan fasilitas dan tenaga kerja merupakan salah satu faktor penghambat terselesainya suatu pekerjaan dengan baik. Fasilitas kerja tenaga kesehatan merupakan media perantara yang membantu tersalurnya pelayanan kesehatan secara efektif dan efisien. Pun ketenagaan di suatu instansi kesehatan, yang apabila terjadi kekurangan tenaga kesehatan maka tuntutan kerja bagi tenaga kesehatan lain akan meningkat. Ini dapat berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga kesehatan akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif, dimana tuntutan kerja tidak berbanding lurus dengan jumlah tenaga kerja.

Data jumlah tenaga kesehatan yang didapat dari Puskesmas Eban adalah total jumlah tenaga kesehatan tahun 2023 adalah 65 orang, dengan jumlah tenaga bidan terbanyak yaitu 26 orang dan jumlah tenaga dokter paling sedikit yaitu 1 orang. Berdasarkan Permenkes 43 pasal 17 tahun 2014 tentang Puskesmas, selain dokter/dokter layanan primer puskesmas harus memiliki dokter gigi. Sehingga dapat diketahui

bahwa Puskesmas Eban mengalami kekurangan tenaga kesehatan. Sama halnya dengan fasilitas kerja yakni sarana prasana dan peralatan kerja berdasarkan Permenkes 43 pasal 16 ayat 1 (a) tahun 2014 tentang Puskesmas, dimana jumlah dan jenis peralatan harus sesuai kebutuhan pelayanan. Sehingga fasilitas kerja yang tersedia dapat digunakan dengan baik sebagai penyokong terselesainya suatu pekerjaan di Puskesmas.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik (Sedarmayanti, 2015). Lingkungan kerja fisik melibatkan faktor fisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi emosi mereka seperti pencahayaan, kebisingan, keamanan, warna, dan lain-lain. Di sisi lain lingkungan kerja non-fisik melibatkan komunikasi dan hubungan kekeluargaan yang dapat berhubungan dengan emosional pegawai. Demikian jika lingkungan kerja yang ada di instansi tersebut tidak kondusif maka akan mengganggu emosional pegawai yang akan berpengaruh kepada penurunan kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Eban – Timor Tengah Utara.**

B. LANDASAN TEORITIS

Fasilitas Kerja

Fasilitas menjadi bagian dari variabel pemasaran yang berperan penting, karena jasa yang ditawarkan kepada pelanggan memerlukan fasilitas pendukung dalam penyampaian (Nirwana, 2014). Husnan (dalam Wahyuni, 2014) menyatakan fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah bentuk pelayanan organisasi atau instansi terhadap pegawai dalam memenuhi kebutuhan pegawai dengan memberikan sarana dan prasarana pendukung yang dapat digunakan untuk melancarkan kegiatan pekerjaan dengan

tujuan melancarkan penyelesaian tugas dan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sofyan (2004: 22) Indikator fasilitas kerja dalam sebuah instansi terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatan yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan atau instansi.
- 2) Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- 4) Ruang kesehatan yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
- 5) Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.
- 6) Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Lingkungan Kerja

Menurut Kotler & Keller (2016:330) *brand image* menggambarkan sifat ekstrinsik dari produk atau layanan, termasuk cara-cara dimana merek mencoba untuk memenuhi kebutuhan psikologis atau sosial pelanggan. Sedangkan menurut Schiffman & Kanuk (2007:25) *brand image* adalah sekumpulan asosiasi mengenai suatu merek yang tersimpan dalam benak atau ingatan konsumen.

Menurut Sedarmayanti (2012) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peka dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Schultz (2010) menyatakan Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- 1) Faktor lingkungan kerja fisik yaitu seperti sanitasi lingkungan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, perlengkapan kerja, dan kebisingan.
- 2) Faktor lingkungan kerja non fisik yaitu seperti suasana di tempat kerja, hubungan antar pekerja, rasa adil dan aman di tempat kerja, dan faktor emosional lainnya.

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut (Septianto, 2010) yaitu:

- 1) Suasana kerja. Dimana setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan didalam bekerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Fasilitas kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Semangat Kerja

Menurut Nurjannah, dkk (2013) Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan/instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari teori yang ada, diketahui indikator semangat kerja menurut (Nitisemito, 2015: 4) sebagai berikut:

- 1) Tinggi rendahnya produktivitas kerja;
- 2) Tinggi rendahnya tingkat absensi;
- 3) Tingkat perputaran karyawan yang tinggi;
- 4) Tuntutan yang sering terjadi;
- 5) Kegelisahan dimana-mana;

6) Pemogokan kerja.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif-kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif-kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, jadi ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2007:30). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2013:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Variabel Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala bentuk alat atau sarana prasarana yang digunakan oleh tenaga kesehatan di Puskesmas Eban Kabupaten Timor Tengah Utara, dalam proses penyelesaian tanggungjawab atau pekerjaan.

2) Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan keadaan fisik dan non fisik yang digunakan dan ditempati oleh tenaga kesehatan di Puskesmas Eban, termasuk hubungan atau situasi antar tenaga kesehatan di Puskesmas Eban.

3) Variabel Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan gairah kerja pada individu yang dapat dipengaruhi oleh

berbagai faktor baik keadaan mental individu, keadaan lingkungan pekerjaan, dan lain-lain yang dapat mendorong hasrat individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Puskesmas Eban, Kabupaten Timor Tengah Utara, Nusa Tenggara Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian, dimana subjek penelitian ini adalah tenaga kesehatan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Eban yang berjumlah 65 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Arikunto (2006:134) menyatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semuanya, sebaliknya jika kurang dari 100 maka dapat mengambil 10-25% dari populasi. Sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh populasi tenaga kesehatan di Puskesmas Eban yaitu 65 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2016:224). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2013:291).

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013:142).

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dalam bentuk buku, dokumen, kutipan, gambar, dan bahan referensi lainnya untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Skala Pengukuran

Skala Likert

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:142). Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan dapat diberi skor, yaitu:

Tabel 3.1. Instrumen Skala Likert

Kategori	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2013:94)

Interval Kelas

Untuk mengkategorikan rata-rata dari setiap jawaban responden dalam mempermudah penilaian pada masing-masing indikator yang telah diajukan dalam penelitian ini menggunakan perhitungan nilai interval kelas. Rumus yang digunakan untuk mencari panjang kelas interval menurut Umar (2012:130), sebagai berikut:

$$RS = \frac{M - N}{B}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$RS = 0,80$$

Keterangan:

RS = Rentang Skor

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Sig	α (0,05)	Ket.
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,244	0,659	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,244	0,744	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,244	0,722	0,000	0,05	Valid

M = Skor Tertinggi

N = Skor Terendah

B = Jumlah Kelas

Dengan demikian interval dan kriteria penilaian rata-rata dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Interval Kelas

Nilai Rata-rata	Kriteria	Nilai
$1,00 \leq x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$2,60 < x \leq 3,40$	Kurang Setuju	3
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5

Sumber: Umar (2012:130)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 1) Uji Instrumen, 2) Uji Asumsi Klasik, 3) Analisis Regresi Linear Berganda, 4) Uji Hipotesis. Uji instrument menggunakan jenis pengujian uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan pengujian uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis menggunakan pengujian uji F (simultan), uji koefisien determinasi (R^2), serta uji t (parsial).

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas mengukur tingkat ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* ($df = n - 2$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) (Sugiyono, 2016:177). Kriteria pengujian uji validitas (Sugiyono, 2016:177), sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05), maka item kuesioner dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05), maka item kuesioner dikatakan tidak valid.

Hasil uji validitas penelitian adalah sebagai berikut.

	X1.4	0,244	0,696	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,244	0,745	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,244	0,770	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,244	0,596	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,244	0,758	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,244	0,698	0,000	0,05	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y1.1	0,244	0,805	0,000	0,05	Valid
	Y1.2	0,244	0,861	0,000	0,05	Valid
	Y1.3	0,244	0,700	0,000	0,05	Valid
	Y1.4	0,244	0,843	0,000	0,05	Valid
	Y1.5	0,244	0,878	0,000	0,05	Valid
	Y1.6	0,244	0,875	0,000	0,05	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel fasilitas kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Semangat Kerja (Y) mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05, menggunakan sampel sebanyak 65 responden ($n = 100$), nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* ($df = 65 - 2 = 63$) adalah 0,244. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pada setiap variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memastikan hasil pengukuran suatu instrumen tidak mengandung bias atau bebas dari kesalahan, sehingga menjamin pengukuran yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan nilai reliabilitas (Sugiyono, 2013:173), sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach Alfa $> 0,60$, maka variabel dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alfa $< 0,60$, maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Cronbach Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja (X ₁)	0,813	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,679	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,903	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

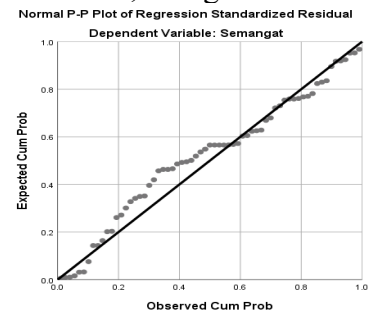
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan metode gambar normal *Probability Plots*. Dasar pengambilan keputusan (Imam, 2016:154), sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi standar asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas, sebagai berikut:



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

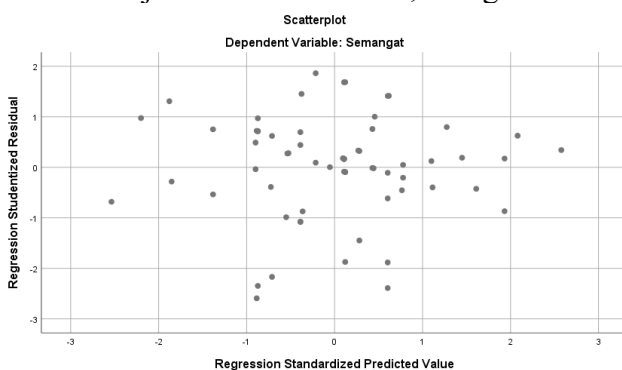
Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar analisis (Imam, 2011:139), sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas dideteksi dengan melihat dari nilai Tolerance dan *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Imam, 2018:107).

Hasil uji multikolinearitas, sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Fasilitas Kerja (X_1)	0,966	1,036	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,966	1,036	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Diolah Peneliti

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu: $Y = 0,311 + 0,353 X_1 + 0,543 X_2$.

Persamaan di atas dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α), yaitu 0,311. Artinya apabila fasilitas kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 maka semangat kerja bernilai 0,311.
- Nilai koefisien regresi dari fasilitas kerja sebesar 0,353. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel fasilitas kerja, maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Dan sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,543. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja, maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,543 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Dan sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat) (Imam, 2011:98). Perhitungan uji F (simultan) akan memperoleh distribusi F dengan df pembilang k dan penyebut df (n-k) dengan ketentuan (Imam, 2016:98), sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

Hasil uji F (simultan), sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	8.516	2	4.258	9.623	.000 ^b
Residual	27.435	62	.442		
Total	35.951	64			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Lingkungan

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa $F_{hitung} (9,623) > F_{tabel} (3,15)$ ($F_{tabel} = df_1 = k = 2; df_2 = (n-k-1) = (65-2-1) = 62$, sehingga $F_{tabel} = 2;62 = (3,15)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) tenaga kesehatan di Puskesmas Eban.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil R^2 pada uji koefisien determinasi (R^2) didapat dari nilai *adjusted R²* (Imam, 2018:97).

Hasil uji koefisien determinasi (R^2), sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.212	.66520

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Lingkungan

Sumber: Data diolah Peneliti

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang didapat dari nilai *adjusted R²* sebesar 0,237 atau 24%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 200variable 200variable200nt, dalam hal ini Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan mampu menjelaskan 200variable dependen, dalam hal ini Semangat Kerja (Y), yaitu sebesar 24%. Sedangkan sisanya, yaitu 76% dipengaruhi oleh 200 ariable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji 200 ariable 200 t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu 200 ariable 200 ariable 200 nt secara individual dalam menerangkan variasi 200variable dependen (Imam, 2011:98). Dalam penelitian ini nilai $t_{tabel} = df = (n-k-1) = (65-2-1) = 62$, sehingga $t_{tabel} = 1,998$. Ketentuan uji t (Imam, 2011:98), sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan 200ariabl sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, 200 ariable 200 ariable 200 nt berpengaruh terhadap 200variable dependen secara parsial.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan 200ariabl sig $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, 200 ariable 200 ariable 200 nt tidak berpengaruh terhadap 200 ariable dependen secara parsial.

Hasil uji t (parsial), sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.311	1.191		.261	.795
Fasilitas	.353	.234	.170	1.508	.137
Lingkungan	.543	.126	.489	4.328	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa, sebagai berikut:

- Variabel Fasilitas Kerja (X_1) mempunyai $t_{hitung} (1,508) < t_{tabel} (1,998)$ dengan nilai signifikan $0,137 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel Fasilitas Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) tenaga Kesehatan di Puskesmas Eban.
- Variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai $t_{hitung} (4,328) > t_{tabel} (1,998)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) tenaga kesehatan di Puskesmas Eban.

Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kerja (X_1) tidak

memiliki pengaruh signifikan, namun Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) tenaga kesehatan di Puskesmas Eban.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji F terkait pengaruh variabel independen, yaitu Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) tenaga kesehatan di Puskesmas Eban, menunjukkan hasil yang signifikan dibuktikan dengan hasil F_{hitung} (9,623) > F_{tabel} (3,15) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
- 2) Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh variabel Fasilitas Kerja (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y) tenaga kesehatan di Puskesmas Eban, menunjukkan hasil uji t (parsial) t_{hitung} (1,508) < t_{tabel} (1,998) dengan nilai signifikan $0,137 > 0,05$.
- 3) Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) tenaga kesehatan di Puskesmas Eban, menunjukkan hasil yang signifikan. Dibuktikan dengan hasil t_{hitung} (4,328) > t_{tabel} (1,998) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 4) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (r^2) terkait variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kesehatan di Puskesmas Eban, menunjukkan hasil R^2 sebesar 0,237 atau 24%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen Semangat Kerja (Y) sebesar 24%. Sedangkan sisanya, yaitu 76% ($100\% - 24\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran dengan harapan dapat

memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait, sebagai berikut:

- 1) Bagi instansi terkait pada penelitian ini yakni Puskesmas Eban, dikarenakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja tenaga kesehatan maka suasana kerja, hubungan antar pegawai, serta fasilitas kerja yang menjadi indikator dalam lingkungan kerja kiranya selalu diperhatikan. Agar semangat kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Eban dapat terus ditingkatkan sehingga kinerja tenaga kesehatan dapat optimal.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, untuk dapat mengeksplorasi lebih dalam terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja tenaga kesehatan yang nantinya dapat mendorong dan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

REFERENSI

- Al Muchtar, S. (2015). *Dasar Penelitian Kualitatif*. Gelar Pustaka Mandiri.
- Alma, B. (2018). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta.
- Armstrong, G., Adam, S., Denize, S., Volkov, M., & Kotler, P. (2018). *Principle of Marketing* (7th Edition). Pearson Australia.
- Imam, G. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Keller, L. (2013). *Strategic Brand Management: Building, Measuring, and Managing Brand Equity* (Global Edition). Person Education.
- Kotler, P., & Keller, L. (2016). *Marketing Management* (15th Global Edition). Person Education
- Lea-Greenwood, G. (2013). *Fashion Marketing Communication*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Passport to Korean Culture*. (2009). Korean Culture and Information Service Ministry of Culture, Sport and Tourism.
- Schiffman, L., & Kanuk, L. L. (2007). *Perilaku Konsumen* (Edisi 7 Indonesia). PT. Indeks.

- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, H. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis*. Rajawali.