

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada Masa Pandemi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Banjarharjo

Nur Annisa¹ Muhammad Syaifulloh² Nur Aisyah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia^{1,2,3}

Email: anisaaualil96@gmail.com¹ msyaifulloh@umus.co.id² aish31398@gmail.com³

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengukur berapa tingkat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Banjarharjo. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data akan diukur menggunakan skala likert. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang berupa kuisioner yang dibagikan kepada 86 pegawai Puskesmas. Dari hasil pengumpulan kuisioner, data akan diolah menggunakan bantuan aplikasi statistik yaitu SPSS versi 22, dengan analisis deskriptif, uji hipotesis dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian yang diperoleh dari data tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dibuktikan hasil uji F sebesar 9,422 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan dalam uji T bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar $4,210 > t_{tabel}$ 1,988 dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar $4,633 > t_{tabel}$ 1,988.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to measure the level of influence of the work environment and work motivation on the performance of employees of the Banjarharjo mas health center. The method carried out in this study uses quantitative methods, where the data will be measured using a likert scale. The data collection in this study used primary data in the form of questionnaires distributed to 86 employees of the Center for Public Health. From the results of the questionnaire collection, the data will be processed using the help of a statistical application, namely SPSS version 22, with descriptive analysis, hypothesis testing and classical assumption testing. The results of the study obtained from the data showed that the variables of the work environment and work motivation simultaneously affected employee performance by proving the results of the F test of 9.422 with a probability of 0.000 smaller than 0.05. Meanwhile, in the T test, the work environment variable affects employee performance with a calculated t value result of $4,210 > t_{table}$ 1,988 and the work motivation variable affects employee performance with a calculated t value result of $4,633 > t_{table}$ 1,988.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Fenomena beberapa tahun terakhir dimana dunia terkena dampak dari virus covid-19 pada akhir bulan desember 2019 sampai akhir 2021. Dampak yang dirasakan oleh masyarakat meliputi aspek kesehatan, perekonomian, dan pendidikan. Peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam segala aspek organisasi manapun, karena sumber daya manusia merupakan suatu modal pertama pembangunan, yang terdiri dari aspek kuantitatif berupa jumlah dan struktur populasi, dan aspek kuantitatif yaitu mutu kehidupan penduduk (Indriyani, Azizah, 2020). Sehingga, sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai penggerak, mengatur, dan mengarahkan kegiatan agar berjalan stabil. Tepat saat Indonesia terkena dampak covid-19, bahkan tidak hanya di Indonesia sendiri melainkan di seluruh

negara di dunia terkena dampak akibat virus ini. *World Health Organization* memberikan nama untuk virus ini *Severce Acute Respiratory Syndrome coronavirus-2* (SARS-CoV-2) dengan nama penyakit yaitu *Coronavirus disease 2019* (Covid-19) (Putri, 2020). Pada saat pandemi melanda, terdapat perbedaan yang terjadi. Perbedaan tersebut dapat dibandingkan sebelum pandemi terjadi dan saat pandemi terjadi.

Tabel 1. Perubahan Sebelum Pandemi dan Saat Pandemi

Perubahan yang terjadi sebelum pandemi dan saat pandemi (covid-19)		
No	Sebelum terjadi pandemi	Saat Pandemi
1	Pasien rawat inap dan jalan lebih banyak	Berkurang jumlah pasien
2	Jam kerja berjalan normal	Pengurangan jam kerja
3	Kegiatan bekerja dilakukan di tempat kerja	Semua pekerjaan sebagian dilakukan melalui daring (online)
4	Tidak ada himbauan jaga jarak	Peraturan jaga jarak (social distancing)
5	Orang-orang dengan bebas melakukan kegiatan diluar rumah	Pembatasan kegiatan diluar rumah
6	Memakai masker hanya untuk orang sakit, pegawai rumah sakit, atau menutup debu, dll.	Peraturan memakai masker saat keluar rumah bagi semua masyarakat yang akan beraktivitas.
7	Alur kegiatan perusahaan, organisasi, atau instansi dapat berjalan secara maksimal	Kegiatan bekerja terkendala dengan adanya lockdown.

Menurut Nasution (2020) mengatakan bahwa peran puskesmas bagi masyarakat sesuai dengan Kebijakan Nasional Departemen Kesehatan tahun 2004, yang menjelaskan perlu upaya puskesmas untuk mengembalikan peran dan fungsi puskesmas keawal keberandaannya yaitu sebagai sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang siap melayani masyarakat selam 24 jam sesuai kebutuhan dan tuntutan masyarakat. selain itu, puskesmas merupakan organisasi dibawah pemerintah yang berkerja melayani kesehatan masyarakat dengan memegang konsep akuntabilitas. Puskesmas adalah organisasi fungsional yang berupaya dalam menjaga kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima, dan terjangkau bagi masyarakat dengan berperan aktif untuk masyarakat dengan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan biaya yang dapat dipikul bersama oleh pemerintah dan masyarakat tanpa menghilangkan aspek mutu pelayanan. Pelayanan yang baik perlu diimbangi oleh kualitas sumber daya manusianya, menurut Hendri Sucipto, Mukson, & Muhammad Syaifullah, (2021) yang mengatakan bahwa kualifikasi sumber daya manusia (SDM) adalah bahan untuk mengukur kemampuan pada masing-masing intansi dengan tujuan untuk meningkatkan peluang sumber daya manusia (SDM) dan membentuk keahlian sesuai persyaratan yang dibutuhkan dalam kegiatan kerja.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Kecamatan Bnjarharjo dengan memfokuskan pada aspek-aspek penilaian, penilaian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai dalam kinerjanya. Penilaian dalam puskesmas ini meliputi berbagai hal, seperti : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Menurut Sinambela (dalam Nasution 2020) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan sebuah tugas sesuai keahlian tertentu. Namun, kinerja juga merupakan suatu hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki seorang dalam melaksanakan tanggungjawab dari tugas yang menjadi bebannya (Mangkunegara dalam Hasibuan, 2018).

Dalam kejadian pandemi ini faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas antara lain lingkungan kerja dan motivasi kerja. Salah satu unsur yang perlu ada dalam tempat kerja ialah rasa aman akan keadaan lingkungan yang diciptakan pemimpin sebagai bentuk dorongan bagi pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal dalam bertugas. Menurut Sedarmayanti (dalam Makmum, 2020) mengatakan lingkungan

kerja dapat mempengaruhi perasaan atau emosi pegawai, artinya bahwa pegawai dapat bekerja tergantung pada keadaan lingkungan disekitar yang mempengaruhi diri seseorang.

Dengan lingkungan kerja merupakan bagian faktor pengaruh eksternal bagi pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal. Sedangkan faktor internal yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah motivasi. Menurut Daft (dalam Arianto, 2020) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seorang untuk membangkitkan semangat dan kegigihan guna mencapai sesuatu yang diinginkan. Sebab itu, motivasi kerja merupakan faktor penting untuk mempertahankan semangat bekerja dalam diri pegawai. Dengan adanya motivasi besar pada diri pegawai akan menguntungkan organisasi dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini memiliki maksud untuk menguji bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas. Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui adakah perbedaan yang terjadi terhadap lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dialami saat pandemi serta menganalisa seberapa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas Kecamatan Banjarharjo. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diuraikan permasalahan di dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial, 2) bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Literature Review

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (dalam Nasution, 2020) kinerja adalah pencapaian kerja baik kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai atas rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan begitu kinerja yang baik pada seorang pegawai akan berdampak pada produktivitas yang cukup besar bagi organisasi. Kinerja yang tinggi dapat diartikan adanya efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang tinggi terhadap cara menyelesaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Wibowo, Indriyani, Riono, Syaifulloh & Ikhwani, 2020). Seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik akan melakukan pekerjaan dengan maksimal saat dirinya memiliki dorongan yang berasal dari dalam diri ataupun organisasi. Pada pelaksanaannya kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh beberapa hal yang akan berpengaruh pada hasil kinerjanya. Namun penelitian kali ini hanya akan membahas tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai saat pandemi.

Lingkungan Kerja

Edy Sutrisno (2016) menyatakan lingkungan kerja adalah segala fasilitas dan hal yang menunjang kerja yang berada disekitaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pekerjaan, sarana dan prasarana pembantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antar pihak-pihak di tempat tersebut. Namun, lingkungan kerja pula ialah segala sesuatu yang berada pegawai yang mengakibatkan akan mempengaruhi dirinya saat melakukan tugas yang dibebankan serta akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas (Nitisemito dalam Adha, 2019). Dalam menciptakan lingkungan yang layak dan aman bagi pegawai, pimpinan perlu memahami apa yang sebenarnya dibutuhkan pegawainya untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

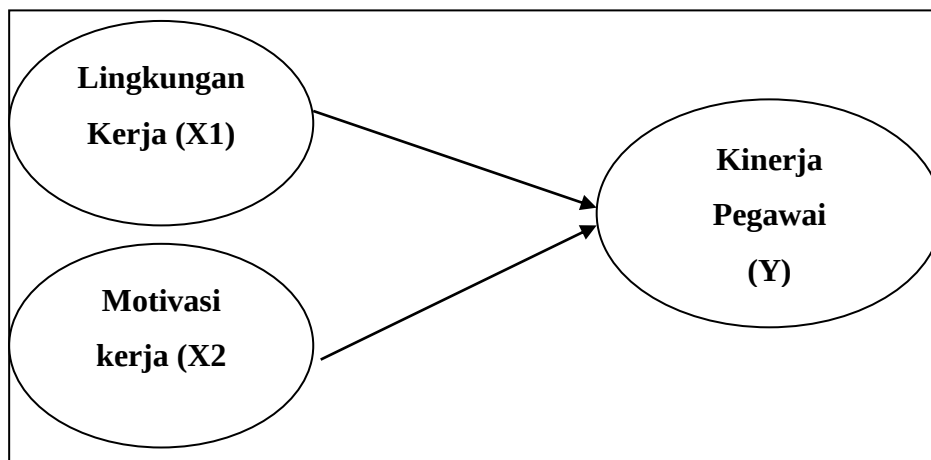
Motivasi Kerja

Handoko (2014) motivasi adalah suatu keadaan yang terjadi didalam diri seseorang untuk mendorong keinginan setiap individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang

dikendendaki guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah bagian dalam manajemen yang ditunjukkan pada sumber daya manusia terutama hubungan yang terjadi antara bawahan atau pegawai didalam organisasi. Dari faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sebagai pendorong pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaji dan intensif, kepuasan pada ma (Sugiono, 2018) sing-masing individu, status atau kenaikan jabatan, penghargaan yang diperoleh, dan pimpinan yang memberi apresiasi mempengaruhi motivasi kerja (Apridani, 2020).

Model Penelitian

Berdasarkan dari konsep yang telah dipaparkan diatas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir yang disajikan dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, hipotesis dalam peneliti ini mengatakan adanya dugaan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Banjarharjo.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2018) mengatakan bahwa selaku riset bersumber pada filosofi positivisme, digunakan untuk meninjau populasi dan sampel tertent, mengumpulkan informasi dengan bantuan alat riset, untuk menganalisis data kuantitatif, menggambarkan serta menguji hipotesis yang sudah ada. Dalam penelitian ini lokasi penelitian dilakukan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Banjarharjo. Langkah yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data bertujuan untuk dianalisis, menguji keakuratan data, menggunakan metode survei langsung serta tambahan data sekunder sebagai penguat data.

Menurut Sugiono (2013) Populasi adalah bagian yang terdiri dari: objek atau subjek yang mempunyai data dalam jumlah tertentu dan karakteristik yang ditentukan peneliti sehingga peneliti dapat menarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam objek penelitian ini sampel menggunakan teknik *porpositive sampling*. Teknik *porpositive sampling* adalah teknik yang didasarkan pada pertimbangan peneliti dalam memutuskan sampel-sampel manakah yang dapat mewakili suatu populasi tersebut. Sehingga, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 86 pegawai sebagai perwakilan populasi yang diambil. Setelah data yang terkumpul lalu diolah dan dianalisis menggunakan bantuan aplikasi statistik yaitu SPSS versi 21 untuk menguji hasil antara lain : uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear, uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian validitas tersebut dilakukan untuk mengetahui keabsahan atau kevalidan sebuah instrumen. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan dalam kuisioner tersebut mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh kuisioner tersebut mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh kuisioner.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No Item	Lingkungan Kerja	R hitung			R tabel	Keterangan
		Motivasi Kerja		Kinerja Pegawai		
1	0,655	0,529	0,659	0,664	0,213	Valid
2	0,804	0,730	0,687	0,536	0,213	Valid
3	0,623	0,741	0,670	0,357	0,213	Valid
4	0,511	0,659	0,694	0,618	0,213	Valid
5	0,606	0,687		0,746	0,213	Valid
6	0,655	0,670		0,662	0,213	Valid
7	0,804	0,694		0,618	0,213	Valid
8	0,623	0,529		0,746	0,213	Valid
9	0,511	0,730		0,662	0,213	Valid
10	0,606	0,741		-	0,213	Valid

Sumber: data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan menyatakan kevalidan terhadap isi intrumen penelitian. Dalam pengujian validitas dapat dilakukan dengan mengorelasi skor pada butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel 0,196 pada nilai signifikansi 5%. Pengujian reabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang terdapat dalam kuisioner dapat digunakan lebih dari sekali atau tidak, setidaknya oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten atau tetap pada hasil awal.

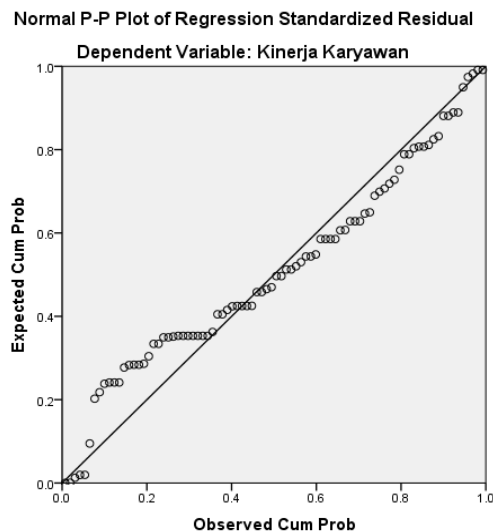
Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach	Batas	Keterangan
1	X1	0,827	0,6	Reliabel
2	X2	0,905	0,6	Reliabel
3	Y	0,777	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan data diatas disajikan pada tabel 4.8 menyimpulkan bahwa nilai Cronbach dari setiap variabel > 0,6 yang menunjukan semua item yang disajikan sudah reliabel. Kesimpulannya bahwa instrumen yang dimiliki dapat digunakan instrumen pengumpulan data.

Uji normalitas pada penelitian ini dipergunakan untuk menguji apakah distribusi variabel dependen bagi setiap nilai variabel independen tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam bentuk model regresi linier, asumsi ini ditunjukan oleh nilai eror (e) yang bersifat normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati garis normal, sehingga dapat dikatakan layak dilakukan pengujian statistik.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan output “Chart” diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar diatas “Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual” menunjukkan hasil yang selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Dengan demikian, dalam dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas oleh teknik *probability plot* dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hasil akhir menyimpulkan nilai residual dalam penelitian tersebut dapat terpenuhi.

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ketidakcocokan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Model regresi yang baik berupa homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,346	2,269		1,034	,304
	Lingkungan Kerja	-,015	,042	-,040	-,360	,720
	Motivasi Kerja	,006	,032	,020	,178	,859

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah 2022

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,720 yang apabila hasil lebih besar dari 0,05 membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan variabel motivasi kerja nilai sig sebesar 0,859 yang apabila hasil lebih besar dari 0,05 membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji multikolinieritas adalah uji untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui terjadinya pengaruh multikolinieritas dapat dengan melihat nilai tolerance dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih dari 10 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas, yaitu terjadi hubungan besar antara variabel independen dengan angka tolerance yang memiliki angka > 0,10, maka variabel tersebut tidak mendapatkan gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.633	3.155		4.955	.000		
	LingkunganKerja	.246	.058	.375	4.210	.000	.985	1.015
	MotivasiKerja	.208	.045	.413	4.633	.000	.985	1.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah 2022

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,985 lebih dari 0,1 dan angka VIF sebesar 1,015 kurang dari 10, variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,985 lebih dari 0,1 dan angka VIF sebesar 1,015 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara variabel independen atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Pengujian analisis regresi berganda digunakan sebagai cara untuk mengetahui keterkaitan hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.633	3.155		4.955	.000
	LingkunganKerja	.246	.058	.375	4.210	.000
	MotivasiKerja	.208	.045	.413	4.633	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan dari olah data tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 15.633 + 0,246X_1 + 0,208X_2$. Berdasarkan rumus Tersebut nilai konstanta sebesar 15.633, maka nilai menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sama dengan bernilai 0. Maka nilai kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 15.633. variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,246. Dalam hal ini berarti nilai koefisien menunjukkan hubungan positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas. Sedangkan variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,208. Berarti nilai koefisien menunjukkan adanya hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas.

Uji parsial atau uji t bertujuan menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel bebas yang secara individual saat menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.633	3.155		4.955	.000
	LingkunganKerja	.246	.058	.375	4.210	.000
	MotivasiKerja	.208	.045	.413	4.633	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,375 yang lebih kecil dari nilai variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,413, yang menunjukan bahwa pengaruh motivasi kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja.

Uji simultan F adalah uji yang digunakan untuk menunjukan apakah keseluruhan variabel independen yang masuk dalam model sama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.719	2	210.359	22.326	.000 ^b
	Residual	782.037	83	9.422		
	Total	1202.756	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerja						

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh motivasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai F hitung $22.326 > F$ tabel 3,11, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Berdasarkan dari proses pengolahan data yang dilakukan melalui uji parsial (uji t), diperoleh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Banjarharjo dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sedangk (Putri, Ririn Noviyanti, 2020)an motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas, hal tersebut dengan dibuktikan bahwa lingkungan yang nyaman dan bersih, pencahayaan yang cukup, ruang kerja atau gerak yang luas, dan pertukaran udara sudah terpenuhi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas, hal tersebut dibuktikan dengan tingginya dorongan motivasi internal dan eksternal pegawai Puskesmas Kecamatan Banjarharjo. Dorongan motivasi yang diberikan pimpinan seperti pemberian gaji atau intensif, penghargaan, dan lainnya yang akan meningkatkan motivasi sehingga akan berdampak pada hasil kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersma-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar $22.326 > F$ tabel sebesar 3,11. Hasil tersebut membuktikan terdapat pengaruh dari kedua variabel terhadap kinerja pegawai puskesmas secara bersama-sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pada hasil pengujian parsial, lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Banjarharjo. Hal ini dibuktikan dengan lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dan aman akan lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Pada uji parsial motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Sumber dukungan motivasi bisa berasal dari faktor internal ataupun faktor eksternal. Namun disini, motivasi dengan memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap pencapaian kerja akan menciptakan semangat dalam diri pegawai, pemberian dukungan oleh pemimpin terhadap pegawai, dan kepuasan terhadap hasil kerja pegawai akan membangun

motivasi yang tinggi. Berdasarkan dari hasil uji simultan pada variabel independen yaitu lingkungan kerja dan Motivasi Kerja menyatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Banjarharjo. Dengan tanggapan pegawai bahwa lingkungan kerja adalah faktor pendukung kerja, dan sejauh ini motivasi berupa dorongan yang diberikan organisasi dalam bentuk apapun yang akan membuat pegawai kembali fokus dan semangat dalam melaksanakan tugas sesuai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Nur Risky, Nurul Qomariah & Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pena terharu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* , 47-62.
- Apridani, Bambang Mantikei & Achmad Syamsudin. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Manajemen* , 82-88.
- Arikunto Nurmin & Hadi Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS* , 312-321.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Siti Maisarah & Syaiful Bahri. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja . *Maneggio : Jurnal Ilmiah Megister Manajemen* , 71-80.
- Indriyani Azizah. (2020). *Manajemen SDM dalam Upaya Meningkatkan Mutu dan Kualitas Pelayanan di Ridwan Institute Cirebon*. Syntax .
- Makmum Sukron, Rohim & Miftahul Khoiriyah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD. Puskesmas Ambulu. *Majalah Ilmiah "DIAN ILMU"* , 88-107.
- Nasution, Yoza Ariani & Basem, Zamhir. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 87-93.
- Putri, Ririn Noviyanti. (2020). *Indonesia Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19*. *JIUBJ: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* , 705-709.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Wahyu, Indriyani, Azizah, Riono, Bambang Slamet, Syaifulloh, Muhammad & Ikhwan, Syariefful. (2020). *Analisi Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai di Grand Dian Hotel Brebes*. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1754-1766.