

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS XYZ KABUPATEN SIAK

Ainsyah Zahra Dwana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : zahradwana2001@gmail.com

diterima: 16/3/2023; direvisi: 12/4/2023; diterbitkan: 07/6/2023

Abstract: This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at the Koto Gasib Health Center, Siak Regency. This research uses quantitative methods. The research population was 41 respondents with a saturated sampling technique with a total of 41 employees. Data collection used a questionnaire with a Likert scale of 1 to 5. The analysis method used multiple linear regression analysis with SPSS version 26 with hypothesis testing which included the t test and f test and coefficient of determination. The research results show that: The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance which can be seen from t count (3.444) > t table (2.022) with Sig. (0.001) < 0.05. Meanwhile, the work motivation variable partially has a positive and significant effect on employee performance, which can be seen from t count (6.971) > t table (2.022) with Sig. (0.000) < 0.05. Simultaneous test results obtained Fcount of (81.150) > Ftable (3.17) with a significance of 0.000 < 0.05. This means that the work environment and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Koto Gasib Health Center, Siak Regency. The coefficient of determination test result for the R Square value is 0.810. This shows that work environment variables and work motivation as a whole have an influence of 81% on performance variables, while the remaining 19% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan puskesmas. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja pegawai puskesmas baik maka kinerja puskesmas juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan puskesmas.

Untuk melihat kinerja pada Puskesmas koto gasib, dapat mengamati tabel data Produktifitas kerja dan Prestasi kerja Puskesmas koto gasib dari tahun 2019-2023 yang sudah dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Rata-rata Penilaian Kinerja Produktifitas kerja dan Prestasi kerja Tahunan Pegawai Pada Puskesmas Koto Gasib

Tahun	Unsur Penilaian				Jumlah Persentase	Rata – rata
	SKP x 60 %		Perilaku Kerja x 40%			
	Persentase	Ket.	Persentase	Ket.		
2019	76	Cukup	80	Baik	156	78
2020	82	Baik	76	Cukup	158	80
2021	91	Sangat Baik	84	Baik	175	88,5
2022	89	Baik	79	Cukup	168	85
2023	86	Baik	80	Baik	166	84

Sumber : Puskesmas Koto Gasib 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tahun 2019 dengan nilai persentase (SKP)76 dengan keterangan (Cukup) dan nilai persentase perilaku kerja 80 dengan keterangan (Baik), jumlah persentase pada tahun 2019 adalah 156 dengan nilai rata-rata 78. Pada tahun 2020 dengan nilai persentase (SKP) 82 dengan keterangan (Baik) dan nilai persentase perilaku kerja 76 dengan keterangan (Cukup), jumlah persentase pada tahun 2020 adalah 158

dengan nilai rata-rata 80. Pada tahun 2021 dengan nilai persentase (SKP) 91 dengan keterangan (Sangat Baik) dan nilai persentase perilaku kerja 84 dengan keterangan (Baik), jumlah persentase pada tahun 2021 adalah 175 dengan nilai rata-rata 88,5. Pada tahun 2022 dengan nilai persentase (SKP) 89 dengan keterangan (Baik) dan nilai persentase perilaku kerja 79 dengan keterangan (Cukup), jumlah persentase pada tahun 2022 adalah 168 dengan nilai rata-rata 85. Pada tahun 2023 dengan nilai persentase (SKP) 86 dengan keterangan (Baik) dan nilai persentase perilaku kerja 80 dengan keterangan (Baik), jumlah persentase pada tahun 2023 adalah 166 dengan nilai rata-rata 84.

Dari tabel diatas tersebut dapat lihat bahwa penilaian kinerja pada pegawai puskesmas koto gasib mengalami *fluktuasi* setiap tahun dalam penilaian kinerja pegawai dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Berdasarkan hasil observasi penelitian hal tersebut menjadi perhatian khusus karena berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja pada Puskesmas Koto Gasib.

Keberadaan Lingkungan kerja sangat penting karena lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Puskesmas sering terjadinya permasalahan lingkungan kerja yang kurang kondusif, efektif dan efisien akan membuat pegawai merasa tidak nyaman, sulit berkonsentrasi, terhambat dalam pekerjaan dan menurunnya produktivitas kinerja. Misalnya lingkungan kerja yang berisik karena dekat dengan jalan raya, fasilitas yang masih kurang memadai. Tentu ada pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara

optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nurmansyah, 2018).

Menurut Rivai & Basri (2017) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Berikut adalah tabel absensi pegawai Puskesmas Koto Gasib:

Tabel 1.2

Rekapitulasi Absensi Pegawai Puskesmas Koto Gasib Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja pegawai persib	Jumlah Absen			Total Absen	Persentase
				A	S	I		
2019	40	225	0.00%	607	140	129	876	0,97%
2020	42	220	0,24%	319	132	132	583	0,84%
2021	43	233	10,18%	436	119	132	687	0,68%
2022	44	230	10,12%	320	131	178	629	0,83%
2023	41	227	9,30%	472	173	170	815	0,87%

Sumber : Puskesmas Koto Gasib 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai Puskesmas Koto Gasib yang melanggar disiplin seperti alpa, sakit, dan izin. Absensi pegawai berfluktuasi setiap tahunnya, dapat dilihat pada tahun 2019 persentase absensi yaitu 0,97% kategori tertinggi dengan banyaknya total absen sebanyak 876. Pada tahun 2021 persentase absensi yaitu 0,68% kategori terendah dengan banyaknya total absen sebanyak 690. Pada tahun 2020 persentase absensi yaitu 0,84%, pada tahun 2022 persentase absensi yaitu 0,83%, dan pada tahun 2023 persentase absensi 0,87%. Hal ini mengindikasikan terhadap kedisiplinan yang masih belum stabil karena angkanya bervariasi setiap tahun. Maka dengan kejadian ini dapat menimbulkan kinerja pegawai menurun, dan terhambatnya penyelesaian tugas yang telah diberikan.

Berikut ini adalah data kepegawaian puskesmas koto gasib beserta jenis dan jumlah pegawai PNS dipuskesmas koto gasib.

Tabel 1.3

Data Ketenagaan Puskesmas Koto Gasib Tahun 2024

No	Jenis Ketenagaan	Jumlah PNS
1	Dokter Umum	2
2	Dokter Gigi	2
3	Perawat	10
4	Perawat Gigi	2
5	Bidan	17
6	Asisten Apoteker	2
7	Administrasi Kesehatan	2
8	Sanitarian	2
9	Tenaga Pendukung	2

Sumber: Puskesmas Koto Gasib 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat jenis ketenagaan dan jumlah PNS pegawai puskesmas koto gasib pada tahun 2024 yakni dokter umum berjumlah 2 orang, dokter gigi berjumlah 2 orang, perawat berjumlah 10 orang, perawat gigi berjumlah 2 orang, bidan berjumlah 17 orang, asisten apoteker 2 orang, administrasi kesehatan 2 orang, sanitarian 2 orang dan tenaga pendukung 2 orang. Hal ini dapat diketahui bahwa pegawai PNS yang bekerja di Puskesmas koto gasib berjumlah 41 orang pegawai.

Lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Selain itu, faktor-faktor fisik juga dapat memengaruhi lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja motivasi kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena motivasi pegawai dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan instansi tersebut. Dengan motivasi kerja

yang tinggi, pegawai bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun pegawai terhitung lembur namun dari instansi itu tidak memberikan gaji tambahan lembur sebagaimana mestinya. Motivasi yang kuat dari seorang pegawai merupakan langkah awal dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan tindakan.

Menurut Hafidzi, dkk (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan berintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari hasil observasi penelitian yang dilakukan terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja yang ada dipuskesmas koto gasib yaitu masih ada beberapa ruangan yang rusak dibagian atap pelafon dan fasilitas yang masih kurang memadai dan puskesmas ini berada ditepi jalan raya sehingga dapat terdengar kebisingan suara lalu lalang kendaraan. Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan variabel selanjutnya yang menentukan kinerja. Dimana ada beberapa pegawai bekerja lembur tanpa diberi gaji tambahan dan pekerja melakukannya dengan suka rela dan juga banyaknya pegawai yang absensi dijam kerja.

Dari beberapa uraian diatas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Koto Gasib Kabupaten Siak ini perlu dikaji secara mendalam sehingga mengetahui seberapa efektif dan efisien lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap tujuan instansi yang diharapkan.

RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah lingkungan kejadian motivasi kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Koto Gasib Kabupaten Siak.

TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kejadian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Koto Gasib Kabupaten Siak.

MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Perusahaan

a. Untuk variabel lingkungan kerja, karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka sebaiknya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja mereka baik itu yang tampak seperti desain kantor yang nyaman maupun yang tidak tampak seperti pergaulan antar pegawai.

b. Untuk variabel motivasi kerja, karena motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja maka sebaiknya perusahaan juga harus bisa selalu memberikan motivasi kepada pegawai bisa dengan membuat gathering perkumpulan antar pegawai sebagai hiburan dengan memberikan motivasi kerja oleh pimpinan disela-sela acara.

2, Bagi akademis

a. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.

b. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.

c. Diharapkan menambahkan variabel lain yang mungkin juga dapat mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan (2016) mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu "Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat".

B. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Nurmansyah (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Nurmansyah (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan
2. Pertukaran udara
3. Kebersihan
4. Pewarnaan
5. Jaminan keamanan
6. Kebisingan
7. Ukuran ruangan kerja
8. Musik

Menurut Siagian (2014), Lingkungan kerja diperusahaan terbagi kedalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan yang memadai
 - c. Fasilitas
 - d. Tersedianya sarana angkutan
2. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan.

C. Motivasi kerja

Menurut Suswanti E, dkk (2019) mengatakan motivasi adalah penentu kinerja yang didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja menjadi malas dan membosankan, tanpa motivasi, etos kerja, akan berfluktuasi.

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan (*hierarky of needs*) milik Abraham Maslow. Teori hierarki kebutuhan (*hierarky of needs*) Maslow mengemukakan 5 tingkatan kebutuhan yaitu:



Gambar 1.1 Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham H. Maslow

- a. Kebutuhan Fisiologis (Faali)
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan akan Rasa Memiliki dan Rasa Cinta
- d. Kebutuhan akan Harga Diri Semua
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi menurut Stoner dalam Bismala, Arianty, Farida (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Karakteristik Individu
2. Karakteristik Pekerjaan

3. Karakteristik Situasi Kerja

Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja terdekat yang meliputi sikap dan tindakan, rekan kerja dan pemimpin, serta iklim yang mereka ciptakan.
- b. Tindakan organisasi yang meliputi sistem imbalan organisasi yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi pegawai.

Indikator Motivasi Kerja Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

D. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016):

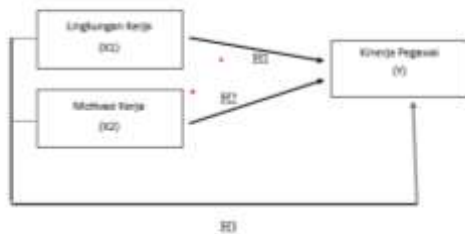
1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja sekitar

Indikator Kinerja Pegawai Menurut Irham Fahmi (2016), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif.

E. Kerangka Pemikiran

kerangka pemikiran teoritis tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber : Otahan Tahun 2023

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Puskesmas Koto Gasib yang terletak di Jalan Raya Pertamina Km.4 Kampung Pangkalan Pisang Kec. Koto Gasib Kab. Siak.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Puskesmas Koto Gasib dengan jumlah pegawai Puskesmas Koto Gasib adalah 41 orang pegawai. Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh, dengan jumlah sampel 41 pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode analisis Kuantitatif. Model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan hipotesis yang di olah menggunakan

program SPSS (*Statistical Program Society Science*) serta Metode Analisis Deskriptif.

teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari: Observasi Yaitu, teknik cara menganalisa dan mengadakan pencatatan secara sistematis dengan cara melihat atau mengamati perusahaan secara langsung. Kuisisioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkan kepada responden. Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Adapun kuesioner yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Koto Gasib. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

HASIL PENELITIAN

Pengukuran Skala Likert

No		Jenis Jawaban	Skor Jawaban
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Olahan 2023

Karakteristik Responden

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas Koto Gasib. Penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 41 orang responden. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia dan pendidikan. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	9	22%
2	Perempuan	32	78%
	Jumlah	41	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwasebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau 78%.

2. Responden berdasarkan Usia

Hasil penelitian responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia 30-33 tahun yang lebih mendominasi pada penelitian kali ini yaitu sebanyak 11 orang atau 26,8%.

3. Responden berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian responden berdasarkan penghasilan perbulan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	16-20 Tahun	3	7,3%
2	20-23 tahun	11	26,8%
3	24-27 tahun	7	17,1%
4	28-31 Tahun	9	22%
5	32-35 Tahun	5	12,2%
6	>36 Tahun	6	14,6%
	Jumlah	41	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwamayoritas responden pada penelitian ini merupakan lulusan D3 yaitu sebanyak 21 orang atau 51,2%.

A. Lingkungan Kerja

Frekuensi Tanggapan Responden Lingkungan kerja (X_1) Tahun 2024

Item Pernyataan	Frekuensi					Skor	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
Pegawai tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan	0	0	0	24	17	181	4,41
Pelaksanaan kerja didukung oleh fasilitas kerja yang baik	0	1	8	13	19	173	4,22
Urutan ruangan tempat kerja pegawai sudah bagus dan ruangan tidak sempit	0	1	4	13	23	181	4,41
Pada pegawai mendapat perlakuan secara adil dalam bekerja	0	0	2	20	19	181	4,41
Kebersihan tempat kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja	0	0	1	24	16	179	4,37
Nilai rerata variabel lingkungan kerja							4,36

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan “Pegawai tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan” adalah pernyataan yang paling disetujui oleh responden karena nilai rata-rata yang didapatkan adalah sebesar 4,41.

B. Motivasi Kerja

Frekuensi Tanggapan Responden Motivasi kerja (X_2) Tahun 2024

Item Pernyataan	Frekuensi					Skor	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
Pegawai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan arahan atasan dan tepat waktu	0	1	9	16	15	168	4,10
Pegawai mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kreativitas atasan	1	1	4	21	14	169	4,12
Saya bekerja lembur atau di luar jam kerja	0	1	5	20	15	172	4,20
Saya selalu datang bekerja tepat waktu	0	0	7	23	11	168	4,10
Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang telah diberikan perusahaan	0	1	7	20	13	168	4,10
Nilai rerata variabel motivasi kerja							4,12

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan “Saya berkerja lembur atas dasar kesukarelaan” adalah pernyataan yang paling disetujui oleh responden karena nilai rata-rata yang didapatkan adalah sebesar 4,20.

C. Kinerja

Frekuensi Tanggapan Responden Motivasi kerja (Y) Tahun 2024

Item Pernyataan	Frekuensi					Skor	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai	0	0	6	21	14	172	4,20
Saya Setuju bahwa pegawai harus memiliki motivasi yang besar untuk meningkatkan kinerja pada instansi	0	0	4	25	14	174	4,24
Kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai sesuai dengan standar instansi	0	1	5	24	11	168	4,10
Nilai rerata variabel kinerja							4,18

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan “Saya Setuju bahwa pegawai harus memiliki motivasi yang besar untuk meningkatkan kinerja pada instansi” adalah pernyataan yang paling disetujui oleh responden karena nilai rata-rata yang didapatkan adalah sebesar 4,24.

PEMBAHASAN

A. Lingkungan Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa uji parsial lingkungan kerjamemiliki pengaruh terhadap kinerjadengan t hitung (3,444) > t tabel (2,022) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinyalingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadapkinerja Pegawai pada Puskesmas Koto Gasib. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ronal Donra Silaloho dan Hotlin siregar (2019: 273-281) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya maka terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, makaakan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu “Diduga lingkungan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Koto Gasib.

Implikasi dari hasil penelitian ini dijelaskan dalam 2 bagian yaitu, implikasi teoritis dan implikasi praktis. Adapun implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah hasil penelitian yang telah dilakukan memberikan tambahan referensi Bagi penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai guna memberikan bantuan bagi peneliti selanjutnya. Sedangkan implikasi praktis dalam penelitian ini yakni Puskesmas Koto Gasib untuk kedepannya terus meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerja para pegawai guna untuk mengatasi penurunan kinerja dengan memberikan fasilitas yang memadai, seperti memperbaiki pelafon ruangan yang rusak dan memasang kedap suara pada ruang puskesmas agar tidak menimbulkan kebisingan pada pegawai maupun pasien yang sedang berobat dipuskesmas koto gasib.

B. Motivasi kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa uji parsial Motivasi kerjamemiliki pengaruh terhadap kinerjadengan t hitung (6,971) > t tabel (2,022) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinyamotivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas Koto Gasib. Semakin

termotivasi pegawai dalam bekerja maka semakin meningkat kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Habiburrahman, Surya Mulyawan (2023:436) bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu “Diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Koto Gasib.

Implikasi dari hasil penelitian ini dijelaskan dalam 2 bagian yaitu, implikasi teoritis dan implikasi praktis. Adapun implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah hasil penelitian yang telah dilakukan memberikan tambahan referensi Bagi penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai guna memberikan bantuan bagi peneliti selanjutnya. Sedangkan implikasi praktis dalam penelitian ini yakni Puskesmas Koto Gasib untuk kedepannya terus meningkatkan dan memperhatikan motivasi kerja para pegawai dalam bekerja guna untuk mengatasi absensi yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja dengan memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang suka absen di jam kerja dan melanggar peraturan di Puskesmas Koto Gasib. Agar para pegawai yang melanggar aturan di Puskesmas Koto Gasib dapat kembali konsisten dalam melayani dan bekerja sesuai peraturan di instansi tersebut.

C. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan

Lingkungan kerja. Diketahui t hitung (3,444) > t tabel (2,022) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas Koto Gasib.

Motivasi kerja. Diketahui t hitung (6,971) > t tabel (2,022) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas Koto Gasib.

bahwa F_{hitung} sebesar 81,150 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F_{tabel} statistik sebesar 3,17. Dengan demikian diketahui F_{hitung} sebesar (81,150) > F_{tabel} (3,17) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas Koto Gasib.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018:458), bahwa lingkungan kerja dan motivasi sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu “Diduga lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Koto Gasib.”

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,810. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 81% terhadap variabel kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Variable Lingkungan kerjamempengaruhi variabel kinerja dengan positif dan signifikan dengan nilai Diketahui t hitung $(3,444) > t \text{ tabel } (2,022)$ dan Sig. $(0,001) < 0,05$.
2. Variable Motivasi kerjamempengaruhi variabel kinerja dengan positif dan signifikan dengan nilai Diketahui t hitung $(6,971) > t \text{ tabel } (2,022)$ dan Sig. $(0,000) < 0,05$.
3. F_{hitung} sebesar 81,150 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F_{tabel} statistik sebesar 3,17. Dengan demikian diketahui F_{hitung} sebesar $(81,150) > F_{\text{tabel}} (3,17)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas Koto Gasib. Terdapat terkaitan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan nilai R Square sebesar 0,810. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 81% terhadap variabel kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Beberapa saran yang peneliti sampaikan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, dan motivasi kerja antara lain :

1. Puskesmas Koto Gasib Kabupaten Siak lebih memperhatikan lagi terutama pada Lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja,

maka sebaiknya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja mereka baik itu yang tampak seperti desain kantor yang nyaman maupun yang tidak tampak seperti pergaulan antar pegawai.

2. Puskesmas Koto Gasib Kabupaten Siak harus memperhatikan kembali untuk Motivasi kerja, karena motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja maka sebaiknya perusahaan juga harus bisa selalu memberikan motivasi kepada pegawai bisa dengan membuat gathering perkumpulan antar pegawai sebagai hiburan dengan memberikan motivasi kerja oleh pimpinan disela-sela acara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., Hafidzi, A. H. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.
- Agus, Ahyari. 2015. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Amalia, N. M. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), 7(6), 622-634.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Atty Tri Juniarti, S.E., M.S. Darra Gusti Putri, S.E. (2021). *Faktor-*

- Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja.** Jawa Tengah: Penerbit CV. Pena Persada Redaksi.
- Bismala, Lila. Arianty, Nel. dan Farida, Titin. 2017. **Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar.** Penerbit : Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.
- Enny, M. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. (2016). **“Perilaku Organisasi Cetakan Pertama”**, Alfabeta, CV, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2016). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. 2017. **Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.** Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 421–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. 2019. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.** In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, 2, 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).** Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara, .Management, 9(1), 56-74.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.** Bandung: RefikaAditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,** Cetakan Ketujuh. PT Refikaaditama. Bandung.
- Maslow, A. H. (2018). **Motivation and Personality.** Diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur. 2018. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Moeheriono, 2014, **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi,** Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Nitisemito, A. S. (2015). **Manajemen Personalia.** Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurmansyah, 2017. **Pengantar manajemen sumber daya manusia,** Universitas Lancang Kuning Press, Pekanbaru.
- Nurmansyah, 2018. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep teori-penelitian),** Cetakan Keempat, Unilak Press, Pekanbaru.
- Profil Puskesmas Koto Gasib, www.puskesmas-kotogasib.siakkab.go.id/
- Rahmawati dkk, 2020, **Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja,** LPPM Universitas KH.A. Wahab Hasbullah, Jombang.
- Rivai, Basri. (2017). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.** Jakarta: Rineka Cipta.

- Sedarmayanti. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2015. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagian. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryo. (2018). **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**. JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66–79.
- Sugiyono (2016), **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Alfabteha: Bandung.
- Sugiyono. 2019. **Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R and D**, Cetakan ke-17. Alfabeta. Bandung.
- Sukarman P, Triono, Rusydi Fauzan, Imam Gozali, Tobari, Asti Febrina, Risma Rasmani, Farida Hanum, Rudy Kesuma Jaya, Dewi Martha, Rudi Irawan, Yulius Laturmas, Roy Setiawan, 2023. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi
- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa, (2018), **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Bandung: Alfabeta
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). **Pengantar Perilaku Organisasi : Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian**. Denpasar Timur: CV Setia Bakti.
- Wibowo(2016), **Perilaku Dalam Organisasi**, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.