

# Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kedamean

Ayunda Citra Oktavia<sup>1</sup>, Mei Indrawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [1ayundacitra820@gmail.com](mailto:1ayundacitra820@gmail.com)

**Abstract:** *The study aims to investigate and analyze the impact of work motivation, work environment, and organizational culture on employee performance. The unit of analysis in this research is the employees of Puskesmas Kedamean, with a total of 56 respondents. The sample was collected utilizing a saturated sampling method. The data analysis techniques employed in this study encompass validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T-tests, F-tests, and R2 tests. The result of the first hypothesis test (H1) indicate that work motivation does not have a significant impact on employee performance, with a significance level 0.249 ( $p > 0.05$ ). The second hypothesis (H2) reveals a significant influence of the work environment on employee performance, with the significance level of 0.048 ( $p < 0.05$ ). Similarly, the third hypothesis (H3) demonstrates a significant impact of organizational culture on employee performance. Therefore, the result concludes that the work environment and organizational culture have a positively and significantly influence employee performance, whereas work motivation does not.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment, Organizational Culture, Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Kedamean sebanyak 56 responden. Sampel diperoleh dengan metode sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji R2. Hasil dari pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan sebesar 0,249 ( $p > 0,05$ ). Sedangkan Hipotesis kedua (H2) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,048 ( $p > 0,05$ ). Begitupun hipotesis ketiga (H3) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Kinerja

## PENDAHULUAN

Puskesmas adalah fasilitas dimana dilakukannya upaya peningkatan kesehatan, pencegahan dan pengobatan penyakit, serta pemulihan kesehatan. Puskesmas harus mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasien dan menjamin kualitas pelayanan.

Kesehatan adalah aspek terpenting dalam kehidupan manusia, karena dengan kondisi kesehatan yang baik, seseorang dapat menjalankan aktivitasnya dengan sukses. Tujuan kesehatan dalam masyarakat adalah mencapai taraf hidup yang optimal. Oleh karena itu, untuk mencapai kondisi yang sehat diperlukan beberapa langkah, termasuk pemberian layanan kesehatan kepada masyarakat.

Berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009, pemerintah menetapkan puskesmas setempat sebagai penggerak dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Kesehatan sangat penting bagi sebuah organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja pegawai adalah kualitas kerja yang dicapai oleh pegawai dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Lebih lanjut kinerja dijelaskan sebagai hasil upaya yang diberikan oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan yang diamanatkan kepada mereka. Beberapa faktor yang dianggap menghambat pencapaian tujuan termasuk rendahnya kinerja pegawai. Di Puskesmas Indonesia, seperti di Puskesmas Kedamean, terlihat bahwa kinerja masih belum optimal. Meningkatkan motivasi kerja pegawai menjadi hal krusial untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, pemimpin perlu memperhatikan aspek ini dan terus berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut Nova (2019) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mendorong dan menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan ketika melakukan aktivitas.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Nabawi (2019), mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar pekerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Menurut Nurjaya (2021), lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai karena kebersihan lingkungan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Rahmawati *et al.*, (2021) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi semua aspek kehidupan sosial, psikologis, dan fisik di dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Setiap puskesmas memiliki budaya organisasi yang tercermin dalam visi, misi, dan tujuan organisasi, termasuk standar pelayanan mutu yang diharapkan. Nawawi (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah cara dimana orang-orang menjalankan aktivitas dalam suatu organisasi, yang mencakup norma-norma seperti keyakinan diri, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku yang diterapkan oleh anggota organisasi tersebut.

Beberapa fenomena yang masih terjadi di layanan medis Puskesmas Kedamean termasuk penurunan kinerja pegawai. Faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja di Puskesmas Kedamean antara lain kurangnya kesadaran untuk datang tepat waktu, kondisi lingkungan kerja yang masih ada ruangan yang tidak memadai sempit, serta antrian panjang pasien. Akibatnya, kunjungan pasien ke Puskesmas Kedamean setiap bulan mengalami penurunan. Dengan latar belakang ini, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kedamean”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu yang dibandingkan dengan standar, tujuan, dan kriteria yang telah ditetapkan dan di sepakati bersama. Menurut Sedamaryanti dalam Maulida (2019) mengatakan kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab yang mereka miliki untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara yang sah, sesuai dengan hukum, dan mengikuti standar moral dan etika yang berlaku.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2019), motivasi kerja merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu dalam diri seorang pegawai, yang penting untuk memungkinkan adaptasi pegawai tersebut dengan lingkungannya. Menurut Robbins *et al.*, (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan untuk mencapai tujuan. Sementara menurut Mulyadi, dalam Mustofa & Martini (2022) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar untuk melakukan suatu tugas dengan kesadaran dan antusiasme, dengan tujuan mencapai hasil tertentu. Untuk itu pimpinan Puskesmas harus mampu memotivasi pegawainya agar mampu memunculkan semangat ekstra untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai dampak yang besar bagi perusahaan karena juga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja meningkatkan kinerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang bersih menjadi indikator utama dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Ketika lingkungan kerja bersih, pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan lebih produktif. Menurut Lawler dan Leadpord, dalam Kaswan (2020) lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya seperti kebersihan, musik, dan faktor lainnya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat atau kegembiraan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut misalnya besaran kompensasi yang dibayarkan, motivasi, promosi, dan faktor lain yang mendorong terlaksananya tugas, yaitu lingkungan kerja.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno, dalam Rivai (2020) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai atau norma (keyakinan), asumsi atau standar yang telah lama ada, disepakati, dan diikuti oleh anggota merupakan panduan perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi. Menurut Robbins and Judge (2019) pengertian budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sedangkan menurut Hari (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi panduan untuk sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan berinteraksi di dalam organisasi.

### **Pengembangan Hipotesis**

Menurut Nurdin dan Hartini (2019) Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau jawaban yang belum final atau dugaan awal yang dibuat oleh peneliti mengenai masalah penelitian. Hipotesis menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Disebut

sementara karena jawaban yang diberikan hanya di dasarkan pada teori yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kedamean
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kedamean
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kedamean
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kedamean

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan utama dari penelitian eksplanatori adalah menguji hipotesis yang diajukan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, di mana data numerik digunakan untuk menghasilkan informasi yang terstruktur.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Puskesmas Kedamean dengan jumlah 56 orang. Informasi yang diperoleh dari sampel akan digunakan untuk menarik kesimpulan yang berlaku bagi seluruh populasi. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kedamean, yang beralamat di Jalan Raya Kedamean No. 1, Desa Kedamean, Kecamatan Kedamean, Kabupaten Gresik.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara dengan Kepala Puskesmas dan seluruh pegawai Puskesmas Kedamean untuk memperoleh data yang relevan. Selanjutnya, dilakukan penyebaran kuesioner kepada Kepala Puskesmas dan seluruh pegawai yang berisi pernyataan terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahap. Pertama, uji validitas dilakukan dengan uji signifikan korelasi pada taraf 0,05 untuk menentukan validitas item kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan tidak valid jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel. Kedua, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi butir pernyataan, mengacu pada kriteria dari Arikunto (2019).

Selanjutnya, uji normalitas data dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), maka data dianggap memiliki distribusi normal. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan atau generalisasi, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019).

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai adanya multikolinearitas dalam model regresi, dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai  $\text{VIF} \geq 10$ , maka terdapat multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat pola sebaran data; jika titik-titik tersebar acak di atas dan di bawah sumbu  $Y$ , maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed); jika lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat autokorelasi signifikan. Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dengan tambahan standar error.

Terakhir, uji hipotesis dilakukan melalui beberapa metode: (1) Uji parsial (t) untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen; (2) Uji simultan (F) untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen; dan (3) Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Motivasi Kerja (X1) Variabel motivasi kerja diukur melalui tanggapan responden terhadap beberapa pernyataan terkait dengan sikap dan perilaku pegawai Puskesmas Kedamean. Berdasarkan hasil penelitian, nilai tertinggi pada pernyataan “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan” dengan nilai rata-rata 3,79, menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen tinggi terhadap ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan mereka. Sementara itu, nilai terendah ditemukan pada pernyataan “Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik” dengan nilai rata-rata 3,29, yang menunjukkan bahwa meskipun pegawai merasa kerja mereka baik, penghargaan dari luar, seperti pujian, kurang dirasakan. Secara keseluruhan, nilai rata-rata untuk variabel motivasi kerja adalah 3,50, yang menempatkan motivasi kerja pegawai Puskesmas Kedamean pada kategori baik atau tinggi.

Lingkungan Kerja (X2) Variabel lingkungan kerja menggambarkan kondisi fisik dan sosial tempat bekerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil survei, pernyataan “Atasan bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada pegawai” memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,84, menunjukkan bahwa pegawai merasa didukung dan diperhatikan oleh atasan dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, pernyataan “Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan baik dan nyaman” memiliki nilai terendah sebesar 3,52, yang mengindikasikan bahwa meskipun secara umum pegawai merasa nyaman, aspek keamanan masih dirasakan kurang optimal. Rata-rata keseluruhan untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,68, yang berarti lingkungan kerja di Puskesmas Kedamean tergolong baik.

Budaya Organisasi (X3) Variabel budaya organisasi mencerminkan norma dan nilai-nilai yang berlaku di Puskesmas Kedamean, yang mempengaruhi interaksi dan perilaku pegawai. Nilai tertinggi ditemukan pada pernyataan “Saya dan pegawai lainnya selalu mendiskusikan masalah dengan baik” yang mendapat nilai rata-rata 3,96, menunjukkan adanya komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang baik di antara pegawai. Sebaliknya, pernyataan “Saya selalu inisiatif mengerjakan tugas yang diberikan instansi tanpa bergantung dengan atasan” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,41, yang menunjukkan adanya ketergantungan pada atasan dalam menyelesaikan tugas. Nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel budaya organisasi adalah 3,69, yang menandakan bahwa budaya organisasi di Puskesmas Kedamean juga tergolong baik.

Kinerja Pegawai (Y) Variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Puskesmas Kedamean. Pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan” memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,07, yang mengindikasikan bahwa pegawai berhasil memenuhi target yang ditetapkan. Sebaliknya, pernyataan “Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik” mendapat nilai terendah

sebesar 3,73, yang menunjukkan bahwa meskipun pegawai menyelesaikan tugas mereka, ada beberapa area yang mungkin memerlukan peningkatan dalam hal efisiensi waktu. Secara keseluruhan, nilai rata-rata untuk variabel kinerja pegawai adalah 3,86, yang berarti kinerja pegawai Puskesmas Kedamean termasuk dalam kategori baik atau tinggi.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Nilai koefisien	Keterangan
(Constant)	12.761	Positif
Motivasi kerja	.139	Positif
Lingkungan Kerja	.300	Positif
Budaya organisasi	.330	Positif

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji regresi linear berganda dapat diketahui bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 12.761 + 0.139 X_1 + 0.300 X_2 + 0.330 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi pada tabel 1, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Hasil konstanta (a) sebesar 12.761 menyatakan bahwa apabila semua variabel independen Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Budaya organisasi (X3) memiliki nilai 0, maka nilai variabel dependen Kinerja pegawai adalah 12.761.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi kerja (X1) sebesar 0.139 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1% variabel Motivasi kerja (X1) maka akan meningkatkan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0.139.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja (X2) sebesar 0.300. hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1% variabel Lingkungan kerja (X2) maka akan meningkatnya variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0.300.
4. Nilai koefisien regresi Budaya organisasi (X3) sebesar 0.330. hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1% variabel Budaya organisasi (X3) maka akan meningkatnya variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0.330.

### Uji Parsial (t)

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial(t)**

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi kerja	0.249	Positif dan tidak signifikan
Lingkungan kerja	0.048	Positif dan signifikan
Budaya organisasi	0.019	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi  $0.249 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa

- motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.
2. Variabel Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikan  $0.048 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
  3. Variabel Budaya organisasi (X3) memiliki nilai signifikan  $0.019 < 0.05$ . hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

### Uji Simultan (F)

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan**

Model	Sig.
Regression	.000 <sup>b</sup>
Residual	
Total	

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka secara simultan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	Keterangan
1	.810 <sup>a</sup>	Positif

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square untuk persamaan regresi berganda sebesar 0.810 atau 81,0%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 81,0% sedangkan sisanya sebesar 19,0% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Pembahasan

#### *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil analisis statistik uji parsial (uji t) bahwa motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi  $0.249 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kedamean. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tidak signifikannya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedamean disebabkan karena ketidaksesuaian motivasi dengan pekerjaan. Seperti, pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk

keaktivitas tetapi tugasnya lebih bersifat rutin dan tidak memungkinkan ekspresi kreatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adnan Ginajar *et al.*,(2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiffani Nur Adinda (2023) dan I.W. Bagia *et al.*,(2020) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil analisis statistik uji parsial (uji t) bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi  $0.048 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedamean. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang tinggi dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja dengan faktor komunikasi dan kolaborasi. Karena lingkungan kerja yang mendorong komunikasi terbuka dan kerja tim dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan instansi. Ketika pegawai merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja mereka, maka mereka dapat memecahkan masalah dengan baik dan mencapai hasil yang lebih baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Sugiarti (2020) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Handayani (2020) dan Lindu Prabowo *et al.*,(2024) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil analisis statistik uji parsial (uji t) bahwa budaya organisasi (X3) memiliki nilai signifikansi  $0.019 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedamean. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang tinggi dapat ditingkatkan melalui adanya budaya organisasi. Budaya organisasi yang membangun kepercayaan dan kepentingan bersama antara pemimpin dengan pegawai menciptakan lingkungan dimana pegawai merasa dihargai. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Abidin *et al.*,(2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawir Nasir *et al.*,(2021) dan Desty Febrian *et al.*,(2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil analisis statistik uji simultan (uji f) bahwa motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) memiliki nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedamean. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi



kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedamean, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan masing-masing variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di Puskesmas Kedamean termasuk kategori baik.
2. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedamean.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedamean, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.
4. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedamean, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.
5. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kedamean, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian keseluruhan dan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak terkait diharapkan melakukan evaluasi terhadap Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi serta kinerja pegawai di Puskesmas
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan, dan diharapkan untuk mencari referensi variabel lainnya. Sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Departemen Kesehatan RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36. Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI
- Hari, Sulaksono. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish
- Kaswan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maulida, N. P. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Tangerang Selatan)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta).
- Mustofa, G. A., & Martini, N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 363-370.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Nawawi, Ismail. (2021). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Nova, Anita. 2019. Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13 (1): 231-242.
- Nurdin, Ismail dan Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian sosial*. Surabaya : Media Sahabat Cendikia
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitariani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, vol. 2(3), 191–201.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Sinar. Abadi.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta