

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS NAIBONAT KABUPATEN KUPANG.**

*The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at Naibonat Health Center Kupang District.*

**Christin Nafi<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Clarce Sarlina Maak<sup>3,c)</sup>, Debryana Yoga Salean<sup>4,d)</sup>**  
*<sup>1,2,3,4)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

**Koresponden :** <sup>a)</sup> christinnafi22@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> clarce.maak@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> debryana.salean@staf.undana.ac.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 42 orang pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS V 30. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja berada pada kategori tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang.

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

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2014). SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dan serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017). Saat ini untuk pegawai yang cakap dan berkinerja baik sangat sulit dilakukan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen SDM dalam sebuah organisasi. Organisasi adalah hubungan struktural yang mengikat dan kerangka dasar tempat individu-individu dikoordinasikan yang didalamnya dilakukan pembagian kerja, karena adanya bidang kerja yang harus diselesaikan dan adanya orang-orang yang wajib menunaikan tugas tertentu. Organisasi sebagai wadah tempat penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam mencapai tujuan yang didalamnya terdapat hierarki kedudukan, jabatan, salur wewenang, dan tanggung jawab masing-masing anggotanya (Sagala, 2016:20). Yang mana harus dicapai dalam

organisasi adalah efektif dan efisiensi artinya tepat guna dan tepat sasaran dalam pembangian atau pun pengalokasian pegawai (Terry, 2014).

Sinambela (2016) Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Kinerja diartikan juga sebagai bahan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja merupakan pencapaian kerja baik kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai atas rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya Mangkunegara (dalam Nasution 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 kerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai pegawai (Nitisemito, 2016). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Dimana lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal serta akan meningkatkan kinerja pegawai (Terry, 2015). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja juga dapat dilihat dari segala fasilitas dan hal yang menunjang kerja yang berada disekitaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang bisa memengaruhi pekerjaan, sarana dan prasarana pembantu pekerjaan, kebersihan, ketenangan, dan hubungan kerja antar pihak-pihak di tempat tersebut (Sutrisno, 2016).

Selain lingkungan kerja, Motivasi kerja sangat penting karena motivasi adalah suatu keadaan yang terjadi didalam diri seseorang untuk mendorong keinginan setiap individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang dikehendaki guna mencapai tujuan tertentu (Handoko, 2014). Motivasi adalah bagian dalam manajemen yang ditunjukkan pada SDM terutama hubungan yang terjadi antara bawahan atau pegawai didalam organisasi. Motivasi kerja sebagai salah satu faktor pendorong pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaji dan intensif kepuasan pada masing-masing individu (Sugiyono, 2018). Motivasi mempunyai hubungan erat dengan kinerja dan bagaimana perilaku seseorang dimulai, dikosongkan, dikuatkan dan diarahkan. Dasar untuk memotivasi karyawan adalah membuat suasana kerja yang dapat menimbulkan atau membuat karyawan dapat bertindak dan melakukan sesuatu (Jaya dan Ningsih, 2016).

Berdasarkan tingkat kehidupan masyarakat saat ini, ada beberapa faktor penting yang dapat membantu kehidupan masyarakat saat ini. Salah satunya adalah upaya meningkatkan kesehatan masyarakat ditingkat lokal, puskesmas berperan penting dalam menyediakan layanan kesehatan yang komprehensif dan terjangkau. Puskesmas Naibonat merupakan salah satu puskesmas yang terletak di Kecamatan Kupang Timur, Jln. Timor Raya KM 32, Naibonat, Kabupaten Kupang. Kinerja pegawai di Puskesmas dapat dilihat dari seberapa efektif mereka dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat, termasuk kecepatan penanganan pasien, kualitas pelayanan, serta upaya pencegahan dan promosi kesehatan yang dilakukan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kemajuan yang telah dicapai, berikut ini disajikan tabel kinerja selama tiga tahun terakhir yang mencerminkan pencapaian dan perkembangan dalam setiap aspek yang telah di evaluasi.

**Table 1.**  
Penilaian Kinerja Pegawai 2021-2023

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Predikat Kinerja Pegawai	Nilai Produktivitas Kerja (%)
1	2021	72 Pegawai	Baik	80 %
2	2022	72 Pegawai	Baik	80 %
3	2023	72 Pegawai	Baik	80 %

*Sumber: Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang selama tiga tahun terakhir memiliki predikat kinerja pegawai yang terbilang baik dan nilai produktivitas kerja yang baik. Nilai produktivitas kerja di puskesmas seringkali dinyatakan dalam presentase untuk menggambarkan seberapa efektif puskesmas dalam menggunakan sumber daya untuk memberikan layanan kesehatan. Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena kinerja pegawai yang baik dalam penelitian ini, tentang faktor apa yang mendukung kinerja pegawai yang baik, strategi manajemen yang efektif, atau dampak dari kinerja pegawai yang baik terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Laoli dan Ndraha (2022) untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu sebuah dorongan bagi pegawai, yaitu memberi motivasi kerja kepada pegawai. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja. Namun hal ini nampaknya kurang terealisasi pada Puskesmas Naibonat, dimana kurangnya motivasi atau dorongan dari atasan kepada pegawai dan kurangnya perhatian manajemen terhadap apa yang dicapai pegawai, serta minimnya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Selain data di atas, peneliti juga melakukan wawancara secara langsung kepada salah satu pegawai Puskesmas Naibonat Ibu Helena Atawolo, melalui media telepon pada hari senin, 05 agustus 2024, jam 16:07 WITA. Diketahui bahwa lingkungan kerja yang ada pada Puskesmas Naibonat cukup memadai dilihat dari fasilitas penunjang kerja seperti peralatan medis yang sudah memadai. Namun kurangnya beberapa fasilitas pada ruang kerja seperti AC yang membuat para pegawai kurang nyaman saat berkerja karena suhu udara yang tinggi (panas) menyebabkan pegawai berkerja kurang optimal, dan tata ruang kerja belum *representatif* (tepat), serta lingkungan kerja yang terletak berhadapan langsung dengan jalan raya sehingga menimbulkan kebisingan dan polusi udara sehingga kenyamanan tenaga kesehatan terganggu.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberrikan kepadanya (Mangkunegar 2016). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan Bintoro dan Daryanto (2017: 105). Menurut Mangkunegara (2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diperoleh oleh seseorang karyawan di dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Robbins dan Judge (dalam, Josephine dan Harjanti, 2017) menjelaskan bahwa

kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang ditangani dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kalau kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya.

### **Lingkungan Kerja**

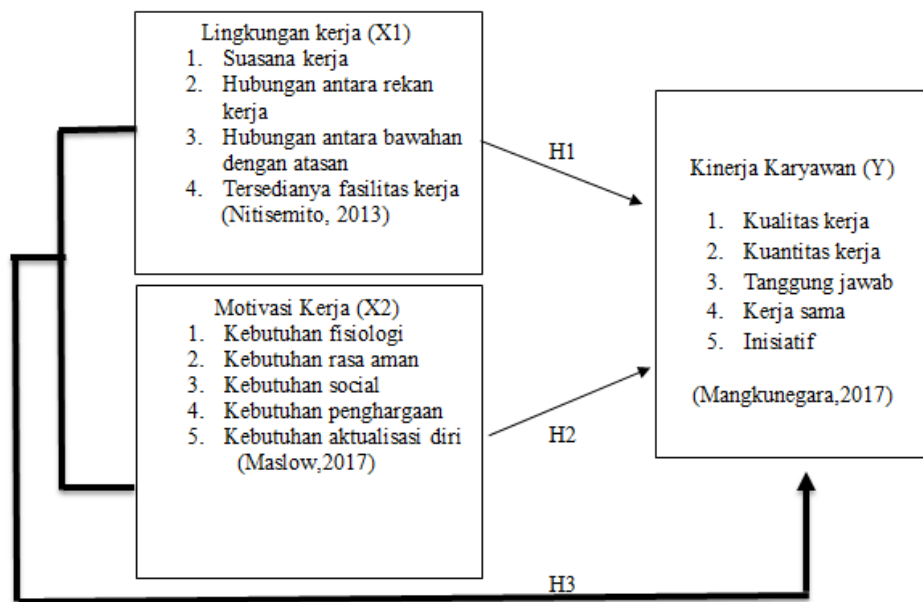
Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016:12) lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati dalam Rahmawati (2014:3) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja berupa lingkungan fisik dan non fisik yang membuat kenyamanan pegawai dalam bekerja.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Moeheriono (2014) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi ditemukan sebelumnya. Menurut Maslow (2017) motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut dapat menimbulkan tekanan internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Menurut Robbins (2016) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil hasil tertentu tampak menarik. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pendorong atau penggerak perilaku untuk seseorang agar mau berperilaku dan berkinerja lebih baik lagi.

### **KERANGKA BERPIKIR**

Kerangka berpikir menjelaskan hubungan teoritis antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif sesuai tanggung jawabnya. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan nalar konsep dasar dan kerangka berpikir sebagaimana dinyatakan, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H1 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang.

H2 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang.

H3 : Diduga Lingkungan kerja dan Motivasi kerjasecara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang.

### METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:23) metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik (berupa angka-angka), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang yang berjumlah 72 orang. Untuk mengumpulkan data dan informasi pada penelitian ini, digunakan beberapa teknik, antara lain: Kuesioner, Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.607	4.441		5.316	<.001
	Lingkungan Kerja	.222	.103	.284	2.147	.038
	Motivasi Kerja	.275	.076	.477	3.608	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: SPSS Diolah, 2024)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 23,607 + 0,222X_1 + 0,275X_2$$

1. Konstanta sebesar 23,607 yang artinya apabila Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0, maka nilai Kinerja (Y) adalah sebesar 23,607.
2. Koefisien regresi  $b = 0,222$  artinya, apabila lingkungan kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,222.
3. Koefisien regresi  $b = 0,275$  artinya, apabila motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,275.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.607	4.441		5.316	<.001
	Lingkungan Kerja	.222	.103	.284	2.147	.038
	Motivasi Kerja	.275	.076	.477	3.608	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: SPSS Diolah, 2024)

Berdasarkan Table 5. dapat disimpulkan bahwa: a) Hasil hipotesis 1, hasil uji t dengan  $t_{hitung} (2.147) > t_{tabel} (1.684)$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha$  ( $0.038 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang. b) Hasil hipotesis 2, hasil uji t dengan  $t_{hitung} (3.608) > t_{tabel} (1.684)$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha$  ( $0.038 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang.

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.581	2	99.791	9.232	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	421.562	39	10.809		
	Total	621.143	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji F dengan  $F_{hitung} (9.232) > F_{tabel} (2.85)$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha$  ( $\alpha$ ) atau ( $0.001 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 7.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 <sup>a</sup>	.321	.287	3.288

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,287 atau 28,7%. Hal ini berarti variabel Y (kinerja pegawai) di pengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), sebesar 28,7% sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang

Berdasarkan analisis regresi linear berganda didapati bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (suasana kerja, hubungan antara rekan kerja, hubungan antara bawahan dan atasan dan tersedianya fasilitas) mampu memengaruhi variabel kinerja pegawai (kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalia (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditempat kerja. Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja mampu memengaruhi kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang ada pada puskesmas naibonat kabupaten kupang memiliki tempat kerja yang nyaman, suasana kerja yang baik, dan memiliki hubungan kerja yang harmonis serta rasa kekeluargaan antara pimpinan dan rekan kerja yang baik dan

fasilitas kerja yang diberikan perusahaan cukup lengkap dalam mendukung aktivitas para pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sembiring (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan semakin tinggi motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang maka dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dimana dapat dilihat dari penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja, merasa aman dalam melakukan pekerjaan, hubungan antara rekan sekerja yang baik, selalu menghargai pendapat sesama rekan sekerja dan selalu menerima saran dan kritikan yang diberikan oleh pimpinan dalam memotivasi pekerja sehingga membantu pegawai lebih maju dan disiplin dalam bekerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang**

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang. Hasil tersebut menegaskan bahwa perpaduan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang dalam bekerja mempunyai dampak baik dalam penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), sebesar 28,7%, sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kedua variabel yakni lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang relatif lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang lebih dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan, kepribadian dan minat kerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**



Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, maka diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang.
4. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang. Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil analisis determinasi yang menunjukkan adanya pengaruh yang relatif lemah lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang  
Diharapkan pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang untuk dapat memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta dapat mempertahankan dan terus meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam organisasi agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai penambahan informasi, pengetahuan serta menjadi bahan referensi peneliti selanjutnya dibidang Sumber Daya Manusia pada variabel-variabel lain seperti kemampuan, kepribadian dan minat kerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Amalia, Nurul Mutiara Risqi. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro)*.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta:Gava Media.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Jaya, Indra dan Surya Ningsi. (2016). "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. KAO Indonesia". *Jurnal Ilmiah Fakultas ekonomi*. 2 (1) : 20;29.
- Laoli, E, S, dan Ndraha, T, P. (2022). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15-20.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Maslow, Abraham. (2017). Motivasi Dan Kepribadian. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito. (2013). Manajemen Personalia Ghalia, Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito. (2016). Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rahmawati, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 8(2)*, 1-9.
- Robbins, Stephen P. (2016) . Perilaku organisasi. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Sagala, Syaiful. (2016). Memahami Organisasi Pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Sinarmas Medan.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Eddy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada media Group.
- Terry, G. (2014). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Bina Aksara.
- Terry. GR. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: Liberty. Yogyakarta.