

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN NILAI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS KEMIRIMUKA KOTA DEPOK

Faras Zulina Ayunani^{*}, Muhammad Husni²

¹**Universitas Pattimura, Indonesia**

²**Universitas Mitra Bangsa, Indonesia**

Email: ¹faraszulina@gmail.com, ²husnigizicipayung@gmail.com

Received: 7 Juni 2025

Revised: 12 Juli 2025

Accepted: 10 Agustus 2025

Published online:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana motivasi, lingkungan kerja, dan nilai organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kemirimuka. Metode yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif, sementara data dikumpulkan melalui wawancara serta observasi lapangan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yakni seluruh pegawai di lingkungan UPTD Puskesmas Kemirimuka dijadikan responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan nilai organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh berarti. Uji F memperlihatkan nilai F hitung 13,773 dengan signifikansi 0,000, yang berarti motivasi, lingkungan kerja, dan nilai organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Adapun uji koefisien determinasi mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut menyumbang pengaruh sebesar 62,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan agar manajemen UPTD Puskesmas Kemirimuka memberikan perhatian lebih pada aspek motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, serta menanamkan nilai organisasi secara konsisten guna meningkatkan kinerja pegawai.

Keywords:

Kinerja, Motivasi Pegawai, lingkungan kerja, nilai organisasi.

Pendahuluan

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movore*, yang memiliki arti dorongan untuk bergerak (Atmaja, 2016). Dalam konteks kerja, motivasi dapat dimaknai sebagai penggerak perilaku yang mendorong seseorang memenuhi kebutuhan serta keinginannya. Motivasi dapat diartikan sebagai segala hal yang menjadi penggerak perilaku yang menuntut setiap orang untuk mencukupi keinginan dan kebutuhannya (Wahab, 2017). Motivasi dibagi dalam dua kelompok yaitu motivasi primer dan motivasi sekunder.

Pemenuhan kebutuhan biasanya melahirkan rasa puas, misalnya ketika seseorang memperoleh imbalan atau gaji dari pekerjaannya yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan. Motivasi melalui pemenuhan kebutuhan biasanya diikuti juga oleh rasa kepuasan yang pada umumnya berarti pemenuhan yang didapat dari pengalaman melakukan berbagai macam pekerjaan dan mendapat imbalan atau lebih tepatnya mendapatkan gaji untuk meningkatkan kesejahteraan (Mamik, 2014). Menurut penelitian Librianty (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di UPTD Kesehatan Tapung (Librianty, 2018).

Kesimpulannya adalah bahwa motivasi merupakan dorongan yang menimbulkan harapan akan sesuatu yang diterima. Jika dikaitkan dengan pekerja maka motivasinya adalah ingin memperoleh kesejahteraan dari pendapatan yang diterima ketika bekerja. Oleh karena itu, motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja seseorang.

Lingkungan kerja secara umum dapat diartikan tempat dimana seseorang melakukan pekerjaan ataupun menerima pekerjaan. Menurut Robbins dalam Rahmawati (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berasal dari luar diri pribadi dan bisa mempengaruhi kerja seseorang di dalam suatu organisasi (Rahmawati, 2020). Lingkungan kerja sendiri mencakup segala aspek eksternal yang memengaruhi aktivitas seseorang di tempat kerja. Lingkungan ini bisa berupa kondisi fisik seperti suhu, pencahayaan, dan kebisingan, maupun kondisi non-fisik seperti hubungan antarpegawai dan komunikasi dengan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana nyaman, kekeluargaan, serta komunikasi yang sehat.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua kondisi yang memiliki wujud nyata yang terdapat di tempat kerja yang dapat memberi dampak kemudahan kepada pegawai dalam bekerja baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan fisik terbagi atas dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang memberi dampak kepada kondisi manusia seperti suhu udara, kelembaban udara, pertukaran udara, penerangan, kegaduhan, aroma tidak sedap, pengecatan ruangan dan lain sebagainya (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua kejadian yang berkaitan atau berhubungan dengan kinerja. Lingkungan non fisik ini juga tidak bisa dianggap sepele seperti hubungan sesama pegawai ataupun hubungan antara atasan dan bawahan. Jadi Perusahaan harus menciptakan keadaan atau situasi kerja yang kondusif, memiliki rasa kekeluargaan, komunikasi yang berjalan dengan baik, serta saling menjaga diri.

Kinerja merupakan hasil kerja atau dalam bentuk prestasi kerja, kinerja juga bermakna luas sebab kinerja tidak hanya fokus pada hasil kerja termasuk cara-cara di dalamnya (Permen PANRB No. 6, 2022). Jadi kinerja adalah suatu proses dari berlangsungnya kegiatan kerja sampai pada hasilnya yang berhubungan dengan tujuan organisasi, memenuhi tingkat kepuasan pelanggan dan dampaknya pada ekonomi. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dipengaruhi

oleh berbagai macam hal. Menurut Mangkunegara dalam Nurfitriani menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Nurfitriani, 2022) : faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Terdapat tiga model pengukuran kinerja yang paling sering oleh sebagian besar perusahaan, yaitu *Balanced Scorecard*, *Integrated Performance Measurement System* (IPMS) dan *Performance Prism*, namun dari ketiga pengukuran tersebut yang paling sering digunakan saat ini adalah Balance Score Card (Ferine, 2024). Tinjauan tahunan, penilaian kinerja, tinjauan kinerja atau evaluasi merupakan bagian dari pengukuran kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan (Ferine, 2024). Pengukuran atau evaluasi ini dilakukan dengan melalui serangkaian tahapan dan indikator-indikator yang telah ditetapkan.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan pengukuran kinerja melalui aplikasi E Kinerja yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara. Pengukuran kinerja pada ASN dilakukan secara berkesinambungan dan dilakukan secara periodik menggunakan aplikasi E Kinerja (Kementerian PANRB RI, 2022). Dalam rangka penilaian kinerja Pegawai, Pejabat Penilai kinerja melakukan evaluasi kinerja Pegawai. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan terhadap hasil kerja dan perilaku kerja pegawai (Kementerian PANRB RI, 2022). Dalam Penelitian ini akan meneliti pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan nilai organisasi terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kemirimuka Kota Depok.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain survei dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara menggunakan kuesioner. Responden penelitian adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Kemirimuka yang dipilih dengan metode sampling jenuh. Data primer diperoleh langsung dari responden, sementara data sekunder dikumpulkan dari sumber pendukung lain Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional yang dilakukan sekali pada satu waktu (Notoadmodjo, 2014). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan hal-hal yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis OLS, dan uji asumsi klasik yang biasa digunakan antara lain yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi (Waty, 2023). Kemudian untuk data bivariat diuji dengan menggunakan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Uji t dilakukan untuk menguji taraf signifikansi perbedaan rerata antar kelompok, sedangkan uji F nya akan menyimpulkan bahwa secara keseluruhan antara kelompok yang satu dengan yang lainnya terdapat perbedaan rerata yang sangat bermakna, bermakna atau malahan tidak bermakna (Hadi, 1991).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengambilan keputusan uji t, berlaku ketentuan jika nilai sig < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel tidak terikat terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai sig > 0,05 atau nilai t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel tidak terikat terhadap variabel terikat (Nugraha, 2022). Berdasarkan tabel 1, Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 3,060 lebih besar dibanding t tabel senilai 1,708 dengan signifikansi senilai 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang dapat diartikan ada pengaruh motivasi pegawai dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kemirimuka

Tabel 1. Hasil uji t variabel motivasi terhadap kinerja pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.635	7.589		0.084	0.934
	Motivasi	0.619	0.202	0.491	3.060	0.005

a. Variabel Dependent: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 26

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar -0,410 lebih kecil dibanding t tabel senilai 1,708 dengan signifikansi senilai 0,685 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak yang dapat diartikan tidak ada pengaruh lingkungan kerja pegawai dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kemirimuka. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA (Sofyan, 2013).

Tabel 2. Hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.635	7.589		0.084	0.934
	Lingkungan kerja	-0.084	0.205	-0.067	-0.410	0.685

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 26

Nilai hasil t hitung variabel lingkungan kerja sebesar -0,410 yaitu lebih kecil dibanding t tabel senilai 1,708 dengan signifikansi senilai 0,685 lebih besar dari 0,05. D hasil ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak yang memiliki arti tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja pegawai dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kemirimuka. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA (Sofyan, 2013).

Tabel 3. Hasil uji t variabel nilai organisasi terhadap kinerja pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	0.635	7.589		0.084	0.934
	Nilai Organisasi	0.433	0.191	0.424	2.274	0.032
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 26

Nilai t hitung variabel nilai organisasi sebesar 2,274 lebih besar dibanding t tabel senilai 1,708 dengan signifikansi senilai 0,032 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang dapat diartikan ada pengaruh nilai organisasi yang dianut dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kemirimuka.

Tabel 4.

Hasil uji F pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan nilai organisasi terhadap kinerja pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.262	3	114.754	13.773	.000 ^b
	Residual	208.289	25	8.332		
	Total	552.552	28			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Nilai Organisasi, Motivasi, Lingkungan kerja						

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 26

Nilai F hitung variabel bebas sebesar 13,773 lebih besar dibanding F tabel senilai 3,009 dengan signifikansi senilai 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan H0 ditolak dan H1 diterima yang dapat diartikan ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi, lingkungan kerja dan nilai organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kemirimuka.

Tabel 5.

Hasil uji koefisien determinasi motivasi, lingkungan kerja dan nilai organisasi terhadap kinerja pegawai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	0.623	0.578	2.886
a. Predictors: (Constant), Nilai Organisasi, Motivasi, Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 26

Hasil nilai R² sebesar 0,623 yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan nilai organisasi secara bersama-sama memengaruhi variabel kinerja pegawai sebanyak 62,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan nilai organisasi yang dianut terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kemirimuka. Namun, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individual terhadap kinerja. Secara simultan, ketiga variabel—motivasi, lingkungan kerja, dan nilai organisasi—berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 62,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar UPTD Puskesmas Kemirimuka meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi, lingkungan kerja, dan nilai organisasi di instansi pelayanan kesehatan.

REFERENSI

- Atmaja, P. P. (2016). *Psikologi Pendidikan: Perspektif Baru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Azza, M. (2007). *Pendidikan Remaja antara Islam dan Ilmu Jiwa*. Jakarta: Gema Insani.
- Bariyah, S. (2024). *Buku Ajar: Konsep Dasar Penelitian*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- BPS. (2024). *Statistik Indonesia*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.
- Kusmawan, D. (2024). *Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dinas Kesehatan Kota Depok. (2024). *Profil Kesehatan Kota Depok Tahun 2023*.
- Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*. Selat Media Partners.
- Hadi, S. (1991). *Statistik Dasar*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Huseno, T. (2021). *Kinerja Pegawai: Kajian Kepemimpinan, Budaya, dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.
- Ikhwan. (2024). *Perilaku Organisasi: Konsep, Pendekatan, dan Pemecahan Masalah*. Jakarta: LPMI.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jatmiko, R. D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Usaha Kecil*. *Journal of Management and Business Review*, 11(1), 40–45.
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Kao Indonesia. *JIMFE*, 2(1), 20–29.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). *Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manuhara*, 2(1), 1–10.
- Kementerian PANRB RI. (2022). *Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN*.
- Puskesmas Kemirimuka. (2024). *Profil Kesehatan Puskesmas Kemirimuka*.
- La Ode, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-5)*. Yogyakarta: Andi.
- Mamik. (2014). *Motivasi, Kinerja, dan Kepuasan*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Maria, D. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Munawirsyah, I. (2018). *Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja*. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 7(2), 33–39.
- Wahab, A. R. S., & M. A. (2017). *Psikologi dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Waty, E. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Sonpedia Publishing.
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi PT PLN Jawa Timur Area Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1–7.